

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN
PINDAH KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD KUDUNGGGA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI SARJANA 1 ILMU KEPERAWATAN
INSTITUT TEKNOLOGI KESEHATAN & SAINS
WIYATA HUSADA SAMARINDA**

2020

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN
PINDAH KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD KUDUNGGA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Keperawatan
(S.Kep) Pada Program Studi S.1 Ilmu Keperawatan Institut Teknologi Kesehatan
& Sains Wiyata Husada Samarinda



Oleh :

**NURHAINI BULINDA S
NIM : B21831412301**

**PROGRAM STUDI SARJANA 1 ILMU KEPERAWATAN
INSTITUT TEKNOLOGI KESEHATAN & SAINS
WIYATA HUSADA SAMARINDA**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN PINDAH
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUID KUDUNGGGA

SKRIPSI

Disusun Oleh:

NURHAINI BULINDA SURAPAK

B21831412301

Telah dipertahankan didepan dewan penguji
Pada tanggal 18 Agustus 2020

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Ns. Abdurahman, S.Kep., M.Kep
NIDN. '0815078501

2. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep
NIDN. 1117078602

3. Ns. Siti Kholifah, S.Kep., M.Kep
NIDN. 1106088901

4. Ns. Suwanto, S.Kep., M.Adm.Kes
NIDN. 8810490019

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
ITKES Wiyata Husada Samarinda



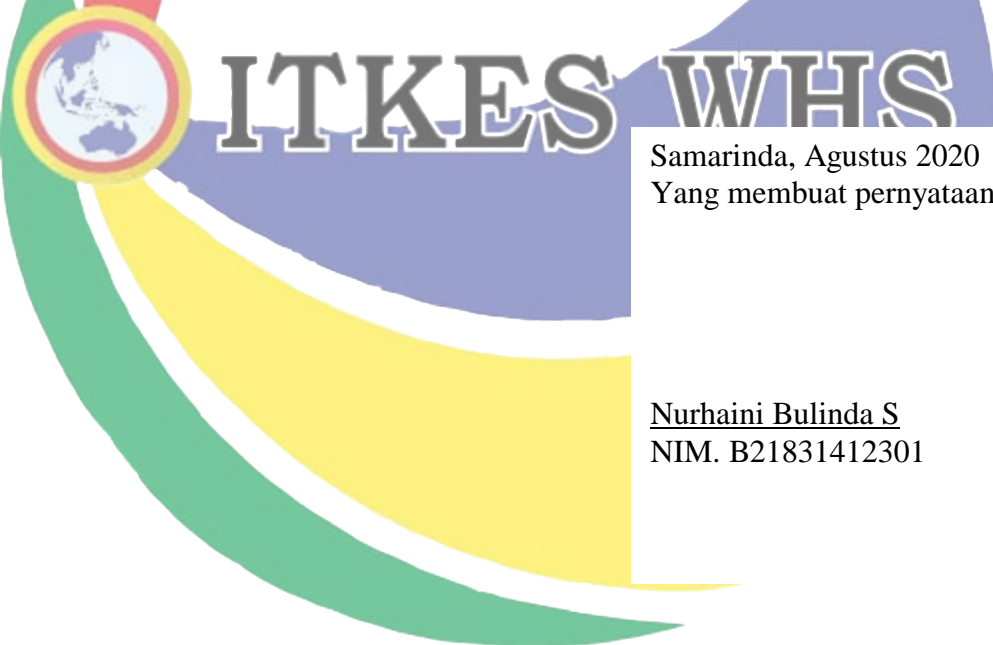
Ns. Kiki Hardiansyah S, M.Kep., Sp.Kep.M.B
NIDN. 1128058801

LEMBAR PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuhaini Bulinda S
NIM : B21831412301
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan Institut Teknologi
Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda
Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan
Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Kudungga

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.



Samarinda, Agustus 2020
Yang membuat pernyataan,

Nurhaini Bulinda S
NIM. B21831412301

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga”.

Penyusunan skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 Ilmu Keperawatan Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, pengarahan dan bantuan berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak H. Mujito Hadi, MM selaku Ketua Yayasan Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda.
2. Bapak DR. Eka Ananta Sidharta, SE., MM., AK., CA., CSRS., CSRA., CFrA selaku Rektor Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda.
3. Ibu Ns. Kiki Hadriansyah Safitri, S.Kep., M.Kep., Sp.MB selaku Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda.
4. Ibu Ns. Siti Kholifah, S.Kep., M.Kep selaku Dosen Pembimbing I yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ns. Suwanto, S.Kep., M.Adm.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Penguji yang berkenan memberikan saran dalam perbaikan skripsi ini.
7. Ibu dr. Hj. Anik Istiandari, M.P.H selaku Direktur RSUD Kudungga atas kesempatan yang telah diberikan untuk memberikan izin tempat penelitian dan pegawai rumah sakit yang bersedia membantu pelaksanaan penelitian ini.
8. Dosen dan Staf Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda yang telah mendidik dan memberikan ilmu serta membimbing peneliti selama diperkuliahan.

9. Keluarga yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil yang tak ternilai harganya serta do'a dan kasih sayangnya selama ini kepada peneliti.
10. Seluruh rekan-rekan program studi S1 Ilmu Keperawatan Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda yang telah memberikan bantuan, dukungan dan saran serta kritiknya dalam penelitian skripsi ini.
11. Kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu memberi pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Demi kesempurnaan skripsi ini peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, guna perbaikan selanjutnya. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua dan dapat dijadikan saran untuk menambah wawasan, khususnya dalam ilmu keperawatan.

Samarinda, Agustus 2020



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhaini Bulinda S

NIM : B21831412301

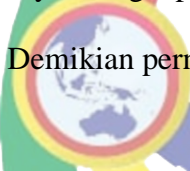
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan Keperawatan Institut
Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata
Husada Samarinda

Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini, Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



ITKES WHS

Samarinda, Agustus 2020
Yang membuat pernyataan,

Nurhaini Bulinda S
NIM. B21831412301

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN PINDAH KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KUDUNGGGA

Nurhaini Bulinda S¹, Siti Kholifah², Suwanto³

Latar Belakang : Tingginya tingkat *turnover intention* akan mengganggu berjalannya rumah sakit karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi. Terdapat 20 orang pegawai RSUD Kudungga dalam 5 tahun terakhir yang sudah pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan dari 40 orang perawat yang mengajukan. **Tujuan** : Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. **Metode** : Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi dan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang dengan sampel sebanyak 48 orang. Teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling*. Analisis data menggunakan *chi square*. **Hasil Penelitian** : Sebagian besar sikap perawat dalam pekerjaan negatif (56,3%), lingkungan kerja perawat baik (58,3%), beban kerja perawat tinggi (56,3%) dan tidak ada keinginan pindah kerja (52,1%). Ada pengaruh antara sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja (*p value* : 0,008 < α : 0,05). Tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja (*p value* : 0,222 > α : 0,05). Ada pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja (*p value* : 0,038 < α : 0,05). **Kesimpulan** : Faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga yaitu sikap perawat dan beban kerja.

Kata Kunci : Sikap, Lingkungan, Beban Kerja, Keinginan Pindah Kerja.

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Keperawatan, Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda

ABSTRACT

THE FACTORS INFLUENCE TURNOVER INTENTION OF NURSING AT THE INPATIENT ROOM KUDUNGGGA HOSPITAL

Nurhaini Bulinda S¹, Siti Kholifah², Suwanto³

Background: The high level of turnover intention will disrupt operation of THE hospital because it will affect the effectiveness organization. Kudungga Hospital in the last 5 years there were 20 employees who moved to the Puskesmas, Clinic or the other Health Service from 40 nurses who submitted. **Objective:** To determined the factors influence turnover intention of nursing at the Inpatient Room Kudungga Hospital. **Method:** This type of research is quantitative with a correlation research design and cross sectional approach. The population was all nurses at the Inpatient Room Kudungga Hospital was 54 nurses, with a sample of 48 people. The sampling technique used consecutive sampling. Data analysis used chi square. **Research result :** Most of nurses attitudes at job are negative (56.3%), the work environment of nurses was good (58.3%), the workload of nurses was high (56.3%) and there was no desire to change jobs (52.1%). There was influence between attitudes with desire turnover intention (p value: $0.008 < \alpha: 0.05$). There was no influence between environment with desire turnover intention (p value: $0.222 > \alpha: 0.05$). There was influence workload with desire turnover intention (p value: $0.038 < \alpha: 0.05$). **Conclusion:** The Factors influence turnover intention of nursing at the Inpatient Room Kudungga Hospital are attitudes and workload.

Keywords: Attitude, Environment, Workload, Turnover Intention.

^{1,2,3} Nursing Science Study Program, Institute of Health & Science Technology Wiyata Husada Samarinda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR SKEMA	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penelitian Terkait	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka	8
1. Keinginan Pindah Kerja	8
2. Sikap	15
3. Lingkungan Kerja	18
4. Beban Kerja	21
5. Teori Keperawatan	26
B. Kerangka Teori Penelitian	29
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	34
E. Alat Pengumpulan	36
F. Uji Instrumen	38
G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data	43
I. Etika Penelitian	49
J. Alur Penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	59

C. Keterbatasan Penelitian	69
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jumlah Sampel.....	34
Tabel 3.2. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	35
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Kuesioner Sikap Perawat.....	37
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.5. Kisi-Kisi Kuesioner Beban Kerja.....	38
Tabel 3.6. Kisi-Kisi Kuesioner Keinginan Pindah Kerja Perawat.....	38
Tabel 3.7. Uji Normalitas.....	43
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.2. Sikap Perawat Dalam Pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48).....	55
Tabel 4.3. Lingkungan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48).....	55
Tabel 4.4. Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48).....	56
Tabel 4.5. Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48).....	56
Tabel 4.6. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.....	57
Tabel 4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.....	58
Tabel 4.8. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.....	58

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 2.1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	27
Skema 2.2. Kerangka Teori Penelitian	29
Skema 3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	30
Skema 3.2. Alur Penelitian.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Penjelasan Penelitian
- Lampiran 2. Surat Pernyataan Bersedia Berpartisipasi Sebagai Responden
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 5. Hasil SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat serta adanya globalisasi mendorong manusia untuk berpikir semakin cerdas dan kritis. Termasuk dalam memilih layanan kesehatan. Para penyedia layanan kesehatan seperti rumah sakit merespon perubahan tersebut dengan meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Kepuasan pelanggan menjadi hal utama yang ingin dicapai oleh pihak rumah sakit, karena dengan terciptanya kepuasan pelanggan maka akan terbentuk loyalitas pelanggan (Putra, 2018). Untuk dapat mencapai kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah pasien, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan. Manajemen SDM berperan sangat vital dalam rumah sakit karena kelangsungan hidup rumah sakit sangat ditentukan oleh faktor SDM yang dimilikinya. Manajemen SDM memiliki peranan strategis dalam rumah sakit dan memiliki kontribusi lebih dalam menentukan perkembangan masa depan rumah sakit melalui pengembangan, kreatifitas, fleksibilitas dan manajemen pro aktif. Hal ini menandakan perlu adanya pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan rumah sakit, yang mana SDM harus terlibat jauh dalam mendesain rencana strategik rumah sakit (Dessler, 2015).

Usaha pencapaian tujuan oleh manajemen rumah sakit tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah atau peralatan saja, namun juga karyawan yang dimilikinya. Berdasarkan data *American Association of College of nursing* diketahui bahwa, dari 138 perawat yang direkrut di rumah sakit Amerika Serikat, didapatkan jumlah rata-rata *turnover* perawat adalah 13,9% dan tingkat kekosongan perawat 16,1%. Adapun tingkat *turnover* tenaga keperawatan di Indonesia berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tobing (2010) di Rumah Sakit Swasta di kota Medan pada tahun 2009 menunjukkan angka *turnover* perawat per tahun juga tinggi dari tiga rumah sakit Vina Estetica sebesar 26,2% dan Rumah Sakit Mitra Sejati sebesar 34,9%, Rumah sakit Imelda sebesar 24,6%. Penelitian Anik (2013) di

Rumah Sakit Ibnu Sina Makasar tahun 2010-2012 *turnover* perawat rata-rata sebanyak 12,7%. Penelitian ini didukung oleh penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2013) mengungkapkan bahwa rata-rata *turnover* tenaga perawat di Balai Pengobatan Santa Familia Kutai Barat Kalimantan Timur tahun 2010-2012 sebanyak 31,5%. Hal senada juga ditemukan Haryati (2017) di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam, angka *turnover* tenaga perawat mencapai 13,0% tahun 2015 dan 23,0% tahun 2016.

RSUD Kudungga merupakan Rumah Sakit pemerintah yang terletak di Kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 28 Januari 2020 yang dilakukan oleh peneliti terdapat perawat yang pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terdapat 20 orang (15,4%) pegawai RSUD Kudungga yang pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan.

Tingginya tingkat *turnover intention* akan mengganggu berjalannya rumah sakit karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi, dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Selanno, 2020). Menurut Mobley dalam Anderson (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan dari tempat kerjanya dapat diidentifikasi yaitu karakteristik individu, meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan; karakteristik organisasi, meliputi lingkungan kerja dan beban kerja; faktor eksternal, meliputi pasar tenaga kerja dan struktur keluarga. Adapun menurut Putra (2018) faktor yang mempengaruhi keinginan perawat pindah kerja diantaranya sikap perawat, lingkungan kerja dan beban kerja. Sikap perawat dapat dilihat dari persepsi negatif terhadap tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti rekan kerja juga kurang baik, karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat disebabkan adanya kecemburuan antar perawat dalam bekerja dan juga kurang mendukungnya fasilitas bekerja, seperti alat-alat yang canggih yang dapat mendukung dalam bekerja. Beban kerja seperti banyaknya jumlah

pasien yang dirawat oleh perawat, kondisi kerja, adanya rata-rata dari perawat merawat dari pasien dengan jumlah perawat yang cukup sedikit.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selanno (2020) menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Emanuel. Begitupula penelitian Arbianingsih (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Berdasarkan wawancara langsung tanggal 28 Januari 2020 pada 10 perawat RSUD Kudungga dengan masa kerja lebih dari 8 tahun mengatakan bahwa ingin pindah kerja karena tingginya beban kerja seperti aktifitas terlalu banyak dan melelahkan karena mendapatkan tugas tambahan selain tugas pokok keperawatan berupa tugas delegasi dari dokter, pengurusan administrasi, pengurusan depo alat kesehatan, dan melakukan tugas kebersihan terutama saat shift malam karena *cleaning service* sudah tidak ada, perawat juga menyatakan bahwa pada saat pasien datang lebih dari satu orang dengan kondisi gawat, perawat mengalami kewalahan dalam menangani pasien. Adapun lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat seperti kurangnya kerjasama dalam pelayanan keperawatan karena masih terdapat beda persepsi tentang tugas dan wewenang antar perawat. Padahal manajemen RSUD Kudungga selama terus berupaya agar pegawai bisa berkomitmen penuh terhadap organisasi, sehingga tidak muncul keinginan untuk mengundurkan diri dan keluar dari organisasi yang dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun keinginan pindah kerja perawat masih saja terus terjadi salah satunya di RSUD Kudungga. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perlu dilakukan kaji banding lebih lanjut tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga”.

B. Rumusan Masalah

Tingginya tingkat *turnover intention* akan mengganggu berjalannya rumah sakit karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2015-2019) terdapat 20 orang pegawai RSUD Kudungga yang sudah pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan dari 40 orang perawat yang mengajukan. Dari uraian tersebut maka rumusan masalah yang diangkat adalah : faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasi sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- b. Teridentifikasi lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- c. Teridentifikasi beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- d. Teridentifikasi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- e. Teranalisis pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- f. Teranalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- g. Teranalisis pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Kudungga sebagai implikasi dalam manajemen keperawatan untuk lebih meningkatkan kinerja perawat dan menciptakan budaya organisasi bagi perawat. Penelitian ini memberikan masukan bagi rumah sakit untuk mencegah terjadinya peningkatan keinginan pindah kerja terhadap perawat yang merugikan rumah sakit dan perawat.
2. Bagi perawat diharapkan mengurangi keinginan pindah kerja melalui identifikasi faktor sikap kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

E. Penelitian Terkait

Penelitian yang berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat antara lain:

1. Arbianingsih (2016) mengenai Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan “*cross sectional study*”. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan self report dari responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja (turnover) ($p=0,000$; $\alpha=0,05$). Perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan turnover dibandingkan perawat yang memiliki beban kerja standar. Secara garis besar persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen beban kerja dan variabel dependen keinginan pindah kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu variabel independen hanya beban kerja sedangkan penelitian ini terdapat sikap dan lingkungan kerja. Selain itu berbeda pula dari segi waktu, sampel, teknik analisis data dan lokasi penelitian.
2. Herudiansyah (2016) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat Rumah Sakit Atma Jaya. Metode analisa penelitian yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan

menggunakan 126 sampel yang dipilih secara “purposive sampling”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan sikap menentukan keinginan pindah kerja perawat rumah sakit Atma Jaya. Secara garis besar persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen sikap dan variabel dependen keinginan pindah kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu variabel independen juga meneliti kompensasi dan pengembangan karir sedangkan penelitian ini terdapat beban kerja dan lingkungan kerja. Selain itu berbeda pula dari segi waktu, sampel, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

3. Yovita Veronika Selanno (2019) mengenai pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di RS Emanuel Purwareja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS Emanuel Purwareja Klampok Banjarnegara bagian unit rawat jalan, rawat inap, dan unit khusus yang pada saat dilakukan penelitian pada tgl 18 Desember 2018 berjumlah 220 perawat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik-deskriptif dan metode regresi berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa 1) Kepuasan karyawan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. 2) Kepuasan karyawan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara garis besar persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen keinginan pindah kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu variabel independen terdapat kompensasi sedangkan penelitian ini beban kerja. Selain itu berbeda pula dari segi waktu, sampel, teknik analisis data dan lokasi penelitian.
4. Jefri Anderson (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat melalui turnover intention perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Analisis data yang

digunakan penulis adalah dengan menggunakan path analisis (analisis jalur). Hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Namun kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Secara garis besar persamaan penelitian ini terletak pada variabel dependen keinginan pindah bekerja perawat, variabel independen yaitu lingkungan kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu penelitian terdahulu juga membahas kepemimpinan sedangkan penelitian ini juga membahas beban kerja. Selain itu berbeda pula dari segi waktu, sampel, jenis penelitian, teknik analisis data dan lokasi penelitian.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Keinginan Pindah Kerja

a. Definisi Perpindahan

Perpindahan (*turnover*) merupakan proses di mana pegawai meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson, 2011). Fitz-en & Davison (2011) mengklasifikasikan perpindahan berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (*voluntary*) dan bukan kemauan sendiri (*involuntary*). Faktor yang menyebabkan pegawai berpindah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa dorongan yang berasal dari luar individu, misalnya dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri pegawai, seperti kepuasan yang dirasakan pegawai atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, rasa aman pegawai dalam bekerja dan komitmen pegawai terhadap perusahaannya.

Evaluasi terhadap berbagai pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya perpindahan karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2016).

b. Definisi Keinginan Berpindah

Intensi atau keinginan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Niat untuk melakukan perilaku itu berkaitan erat dengan pengetahuan tentang sesuatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya (Novliadi 2018). Menurut Fishbein & Ajzen 1975 (dalam Novliadi, 2018) bahwa pembentukan tingkah laku berdasarkan hubungan timbal balik antara

keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intensi (*intention*). Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat dan pandangan individu terhadap objek. Sikap dikategorikan sebagai aspek afektif yang mengarah pada perasaan individu terhadap suatu objek serta evaluasi yang dilakukannya. Intensi dikategorikan sebagai aspek konatif yang menunjukkan intensi individu dalam bertingkah laku (*behavioral intention*) dan bertindak ketika berhadapan langsung dengan objek. Ketiga unsur tersebut akan membentuk tingkah laku atau tindakan nyata. Intensi merupakan variabel terdekat dengan perilaku nyata yang akan dilakukan seseorang. Pengukuran intensi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan pengukuran intensi secara langsung melalui pertanyaan yang diajukan secara langsung kepada individu apakah ia akan melakukan suatu perilaku tertentu atau tidak, bertitik tolak dari penilaian tunggal yaitu : iya – tidak, mau – tidak mau. Sedangkan pengukuran intensi secara tidak langsung dapat dilakukan dengan menggunakan skala yang bertitik tolak pada model pilihan jawaban dari sangat sesuai sampai sangat tidak sesuai terhadap perilaku tertentu.

Pengukuran intensi atau keinginan secara langsung menekankan pada isi intensi atau spontanitas keinginan untuk melakukan suatu perilaku tertentu tanpa memperhatikan proses yang mendahului terbentuknya intensi itu sendiri. Sedangkan pengukuran intensi secara tidak langsung berdasarkan pada model konseptual pembentukan perilaku, yaitu bahwa intensi merupakan fungsi dari dua determinan utama yaitu sikap pribadi terhadap perilaku individu terhadap yang akan dilakukan (*attitude toward the behavior*) dan persepsi terhadap tekanan sosial untuk melakukan perilaku yang dimaksud (*subjektif norm*). Sikap pribadi terhadap perilaku yang akan dilakukan mengarah pada kecenderungan yang muncul dari dalam individu. Sedangkan norma subjektif merefleksikan pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial yang melingkupi individu. Dikatakan

bahwa apabila individu berniat untuk melakukan suatu perilaku jika ia menganggap perilaku tersebut positif, serta jika ia percaya bahwa orang-orang disekitarnya berpandangan bahwa perilaku tersebut semestinya dilakukan (Novliadi, 2018).

Keinginan berpindah kerja menurut Mobley (dalam Ridlo, 2012) didefinisikan sebagai evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini yang berhubungan dengan keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah kerja menggambarkan pikiran seseorang untuk keluar, mencari pekerjaan di perusahaan lain serta keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah juga didefinisikan sebagai keinginan untuk berpindah kerja, belum sampai pada tahap realisasi, yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Indikasi adanya keinginan berpindah itu muncul dalam bentuk perilaku pegawai, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun komitmen untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015).

Menurut Zeffane 2003 (dalam Hanafiah 2014) intensi *turnover* atau keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian Booth & Hamer 2007 (dalam Hanafiah, 2014) mengartikan *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi atau keinginan pindah kerja yang tinggi.

Keinginan berpindah adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan, satu tahun, dan dua tahun (Dharma, 2013). Menurut Harnoto 2002 (dalam Gandika & Franksiska, 2015) keinginan

berpindah adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan berpindah kerja ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan berpindah ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai, antara lain absensi yang meningkat, malas bekerja, tingginya pelanggaran tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya. Diasumsikan bahwa semakin *favorable* sikap pribadi dan norma subjektif seseorang terhadap perilaku berpindah, maka semakin tinggi keinginannya untuk mewujudkan perilaku positif terhadap berpindah, dan semakin rendah keinginannya untuk melaksanakan perilaku negatif terhadap berpindah (Fishbein & Ajzen 1975 dalam Novliadi 2018). Pengukuran keinginan berpindah akan menghasilkan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa kuat keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Karena intensi/keinginan merupakan predictor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang, maka penelitian tentang keinginan berpindah akan merupakan predictor terbaik terhadap perilaku berpindah.

Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah kerja merupakan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang didapatkan saat ini. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena pegawai akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

c. Dampak Keinginan Untuk Berpindah Kerja

Keinginan untuk berpindah kerja pada pegawai dapat berdampak pada organisasi yang pada akhirnya keputusan pegawai benar-benar meninggalkan organisasi. Karena keinginan untuk

berpindah tersebut berasal dari individu sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan (Dwiningtyas, 2015). Beberapa dampak yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian pegawai, antara lain meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan, menurunnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang (Manurung & Ratnawati, 2013).

Dharma (2013) menyebutkan dampak perpindahan pegawai bagi perusahaan adalah:

- 1) Biaya penarikan pegawai. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi pegawai, penarikan dan mempelajari.
- 2) Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas Manajemen personalia dan pegawai yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan buat pegawai lebih kecil dari yang dihasilkan pegawai baru tersebut.
- 4) Tingkat kecelakaan para pegawai baru biasanya cenderung tinggi.
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian pegawai.
- 6) Peralatan produksi yang tidak digunakan sepenuhnya.
- 7) Banyak pemborosan karena adanya pegawai baru.
- 8) Perlu melakukan kerja lembur.

d. Faktor-faktor Keinginan Berpindah Kerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain menurut Dharma (2013).

Diantara faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Usia

Tingkat keinginan berpindah yang cenderung lebih tinggi pada pegawai yang berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan yang lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Keinginan berpindah kerja lebih kuat pada

pegawai dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada pegawai yang lebih muda daripada pegawai yang lebih tua.

2) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahannya. Perpindahan lebih banyak terjadi pada pegawai dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan perpindahan.

3) Tingkat pendidikan dan intelegensi

Mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak nyaman. Sebaliknya mereka mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan monoton. Mereka akan berani keluar mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya terbatas pula.

4) Keterikatan terhadap perusahaan

Pegawai yang mempunyai rasa keterkaitan yang cukup kuat terhadap perusahaannya berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*Sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan.

Menurut Harnoto 2002 (dalam Gandika & Franksiska, 2015) faktor-faktor yang dapat mengukur keinginan berpindah seorang pegawai, yaitu :

1) Mulai malas bekerja.

Pegawai yang ingin melakukan pindah kerja, cenderung akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di perusahaan lain.

2) Absensi yang meningkat.

Pegawai yang ingin melakukan pindah kerja cenderung lebih malas bekerja, hal tersebut biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Pegawai yang akan melakukan perpindahan lebih sering membuat pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan, seperti meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan.

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan perpindahan.

Menurut Falconi (dalam Pawesti & Wikansari, 2011) menguraikan beberapa faktor penyebab perpindahan antara lain :

- 1) Kesempatan Promosi.
- 2) Kesempatan Pembayaran; faktor upah merupakan salah satu faktor terjadinya perpindahan pegawai.
- 3) Ketidakpuasan terhadap atasan atau teman kerja.
- 4) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (pengulangan, autonomy, tanggung jawab). Pegawai akan bertahan di suatu perusahaan lebih lama bila perusahaan tersebut menawarkan suatu kualitas kerja yang tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja.

e. Indikator Keinginan Berpindah

Indikator keinginan berpindah menurut Mobley dalam Mahdi et al (2012) meliputi:

- 1) Berpikir untuk (*Thinking of quitting*), adalah pemikiran seorang pegawai untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intent to search*), adalah sikap seorang pegawai untuk mencari alternatif lowongan pekerjaan di perusahaan lain.
- 3) Keinginan untuk berhenti kerja (*Intent to quit*), adalah sikap seorang pegawai yang menunjukkan indikasi keluar dari pekerjaan saat ini, dan yang mencerminkan niat untuk keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja dan membatalkan pekerjaan penting.

2. Sikap

a. Pengertian Sikap

Menurut Azwar (2013) sikap adalah suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Adapun menurut Berkowitz (1972) dalam Azwar (2013) mengatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Suatu sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek.

b. Pengukuran Sikap

Menurut Azwar (2013) menunjukkan beberapa karakteristik (dimensi) sikap yaitu :

1) Arah

Sikap terpilah pada dua arah kesetujuan yaitu apakah setuju atau tidak setuju, apakah mendukung atau tidak mendukung, apakah memihak atau tidak memihak terhadap sesuatu atau seseorang sebagai objek.

2) Intensitas

Kedalaman atau kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun arahnya mungkin berbeda.

3) Keluasan

Kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu objek sikap dapat mengenai hanya aspek yang sedikit dan sangat spesifik akan tetapi dapat pula mencakup banyak sekali aspek yang ada pada objek sikap.

4) Konsistensi

Kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap objek sikap tersebut.

5) Spontanitas

Menyangkut sejauhmana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

Menurut Azwar (2013) metode pengungkapan sikap secara historik yaitu:

1) Observasi perilaku

Kalau seseorang menampakkan perilaku yang konsisten (berulang), misalnya tidak pernah mau diajak nonton film Indonesia, bukankah kita boleh berkesimpulan bahwa ia tidak menyukai film Indonesia. Orang lain yang selalu memakai baju berwarna putih, bukankah memperlihatkan sikapnya terhadap warna putih.

2) Penanyaan langsung

Wajar kalau banyak orang beranggapan bahwa sikap seseorang dapat diketahui dengan menanyakan langsung (*direct questioning*) pada yang bersangkutan.

3) Pengungkapan langsung

Suatu versi metode pertanyaan langsung adalah pengungkapan langsung (*direct assessment*) secara tertulis yang dapat dilakukan

dengan menggunakan aitem tunggal maupun dengan menggunakan aitem ganda.

c. Pembentukan Sikap

Menurut Azwar (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap antara lain :

1) Pengalaman Pribadi

Apa yang telah dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tidak adanya pengalaman sama sekali dengan suatu objek psikologis cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap objek tersebut.

2) Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting. Keinginan ini antara lain dimotifasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut. Di antara orang yang biasanya dianggap penting oleh individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, istri, suami dan lain-lain.

3) Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah karena kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita.

4) Media massa

Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Pesan-pesan sugestif yang dibawa oleh informasi tersebut, apabila cukup kuat akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu.

5) Lembaga pendidikan dan lembaga agama

Kedua lembaga ini meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam individu sehingga kedua lembaga ini merupakan suatu sistem yang mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap.

6) Pengaruh faktor emosional

Suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Peran gender sangat mempengaruhi keadaan emosional, perempuan menekankan pada tanggung jawab sosial dalam emosinya. Perempuan lebih merasa bertanggung jawab terhadap emosi orang lain. Mereka sangat memperhatikan keadaan emosi orang lain sehingga lebih mampu untuk memahami perubahan emosional.

3. Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah suasana di lingkungan kerja, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor-faktor lain. Menurut Sutrisno (2018) suasana kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan atau organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2011). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Suasana kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi , meja.
- 2) Perantara yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan suasana kerja fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi suasana kerja yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian suasana kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi suasana kerja.

Agar tetap profesional dan bisa melakukan pekerjaan dengan baik di kantor, pegawai harus tahu cara mengatur suasana hati. Sangat penting untuk bersikap positif di kantor demi menjaga produktivitas. Ada beberapa jurus agar suasana hati di tempat kerja selalu menyenangkan. Berikut ini beberapa langkah mudah yang bisa kita lakukan.

a. Senyum dan katakan hal baik

Senyum yang tulus akan mengirimkan sinyal positif ke otak sehingga bisa melihat hal menjadi lebih baik. Untuk menjaga sikap positif itu, ucapkan kalimat terima kasih atau saya sangat menyukainya kepada rekan kerja. Mengapresiasi rekan juga bisa membuat tetap positif di kantor sepanjang hari.

b. Bangun hubungan baik dengan teman kantor

Tidak perlu berteman atau mengetahui segala hal tentang rekan kerja tapi cukup dengan menjaga hubungan baik. Setidaknya pahami tanggung jawab dan hak mereka sehingga saling menghargai. Dimana bertemu teman kerja setiap hari dan dalam waktu yang lebih lama.

c. Dekorasi meja kerja

Menghabiskan banyak waktu di meja kerja. Agar lebih semangat, bisa tambahkan foto orang terkasih, oleh-oleh dari tempat wisata yang pernah dikunjungi, atau kutipan motivasi di sana. Bisa juga menambahkan poster film favorit. Mendekorasi meja kerja dan membuatnya lebih nyaman dengan sentuhan sendiri bisa membuat lebih bahagia dan hasilnya motivasi kerja pun meningkat.

d. Pelajari hal baru

Terus perbaiki diri dan pelajari hal baru. Kegiatan itu bisa membuat lebih puas kepada diri sendiri.

e. Beri penghargaan untuk diri sendiri

Beri penghargaan kepada diri sendiri untuk setiap tugas yang berhasil dicapai. Bisa memberikan hadiah kecil, seperti mengonsumsi makanan favorit, menonton film setelah jam kerja, atau membeli dompet yang sudah kita idamkan selama ini. Memberikan hadiah kecil kepada diri sendiri menandakan kebanggaan pada diri sendiri sehingga bisa meningkatkan kepercayaan diri.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain dalam Utomo, 2018). Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, disebutkan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan

efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja juga merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Utomo, 2018).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dan Manuaba (2000) dalam Prihatini (2017), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba (2000) dalam Prihatini, 2017).

d. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang *qualified* (memenuhi persyaratan) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Prihatini, 2017).

Pengukuran beban kerja pada perawat menurut Depkes RI (2016) dapat dilihat dari kegiatan perawat :

- 1) Kegiatan perawatan langsung
 - a) Melakukan komunikasi dengan pasien
 - b) Melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter
 - c) Melakukan pemberian makan/minum
 - d) Memperhatikan dan membantu dalam kebersihan diri pasien
 - e) Melakukan Serah terima pasien dari luar ruangan
 - f) Mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda-tanda vital pasien
 - g) Melakukan perawatan luka pada pasien
 - h) Mempersiapkan kebutuhan sebelum operasi pasien
 - i) Melakukan observasi dan pemasangan infus pada pasien
 - j) Melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien.
- 2) Kegiatan perawatan tidak langsung
 - a) Melakukan administrasi pasien pada saat jam kerja
 - b) Menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien

- c) Menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan untuk pasien
 - d) Melakukan koordinasi dan konsultasi demi kepentingan pasien
 - e) Melakukan kegiatan kurir yang berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan pasien
 - f) Melakukan dan mendapatkan kegiatan pengembangan dan pelatihan keperawatan misalnya, membaca buku keperawatan dan lainnya
 - g) Melakukan diskusi antar sesama perawat atau dengan atasan maupun dengan tim kesehatan lain terhadap perkembangan kondisi pasien
 - h) Melakukan kegiatan pengembangan organisasi rumah sakit seperti pertemuan dengan pimpinan rumah sakit dan lainnya pada saat jam kerja.
- 3) Kegiatan lainnya
- a) Istirahat pada saat jam kerja
 - b) Menonton televisi pada saat jam kerja
 - c) Tidur pada saat jam kerja
 - d) Menerima dan menolong untuk urusan pribadi pada saat jam kerja
 - e) Membaca Koran dan majalah pada saat jam kerja
 - f) Menerima tamu pribadi pada saat jam kerja
 - g) Datang terlambat pada saat jam kerja telah berlangsung
 - h) Pulang lebih cepat dari waktu jam selesai kerja
 - i) Melakukan kegiatan pribadi terkait aktifitas sehari-hari misalnya: makan dan minum, ke kamar mandi, ganti pakaian dan sembahyang pada saat jam kerja.

Waktu keperawatan adalah waktu yang digunakan perawat untuk melaksanakan kegiatan keperawatan. Menurut Minetti dalam Susanthi (2017) yaitu waktu yang diperlukan untuk keperawatan langsung adalah 4 jam dan berdasarkan pada tingkat ketergantungan pasien, didapat waktu sebagai berikut :

Self care = $\frac{1}{2} \times 4 \text{ jam} = 2 \text{ jam}$

Partial care = $\frac{3}{4} \times 4 \text{ jam} = 3 \text{ jam}$

Total care = 1 s/d 1 ½ x 4 jam = 4 – 6 jam

Menurut Douglas dalam Susanthi (2017), untuk pasien rawat inap, digunakan standar waktu keperawatan sebagai berikut :

Self care = 1 - 2 jam/hari

Partial care = 3 - 4 jam/hari

Total care = 5 - 6 jam/hari

Metode perhitungan jumlah tenaga keperawatan menurut Ilyas dalam Susanthi (2017) yaitu:

1) Metode Gilles

$$\text{Jumlah Tenaga} = \frac{A \times B \times 365 \text{ hari}}{(365 \text{ hari} - \text{hari libur}) \times \text{jam kerja/hari}}$$

A = Jam perawatan selama 24 jam

B = Sensus harian rata-rata

Hari Libur = 52 hari minggu + 12 hari cuti tahunan + 12 hari libur nasional = 76 hari.

Jam kerja efektif dalam satu hari = 8 – 2 jam = 6 jam

2) Metode Hasil Lokakarya Keperawatan

Formula tenaga keperawatan adalah :

$$\frac{A \times 52 \times 7 (\text{tempat tidur} \times \text{BOR})}{\text{hari kerja efektif} \times 40 \text{ jam}} + 25\%$$

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan :

- Jumlah hari per tahun = 365 hari
- Jumlah hari per minggu = 52 hari
- Jumlah hari libur nasional = 12 hari
- Jumlah jam kerja per minggu = 40 jam

Jumlah hari kerja efektif per tahun = jumlah hari per tahun – jumlah hari minggu – jumlah cuti tahunan – jumlah hari libur nasional = 365 – 52 – 12 – 12 = 289 hari = 42 minggu.

3) Metode Nina

Ada 5 tahap perhitungan yaitu :

A = Jumlah rata-rata jam perawatan penderita selama 24 jam

B = Jumlah rata-rata jam perawatan penderita seluruh rumah sakit. B = A x jumlah tempat tidur

C = Jumlah rata-rata jam perawatan penderita seluruh rumah sakit dalam setahun. $C = B \times 365$

D = Perkiraan rata-rata jam perawatan seluruh penderita rumah sakit. $D = BOR / 80 \times C$

Jumlah tenaga keperawatan : $E = D / \text{Jam Kerja setahun}$

Hari kerja efektif per tahun : $365 - 52 - 12 - 12 = 289$ hari

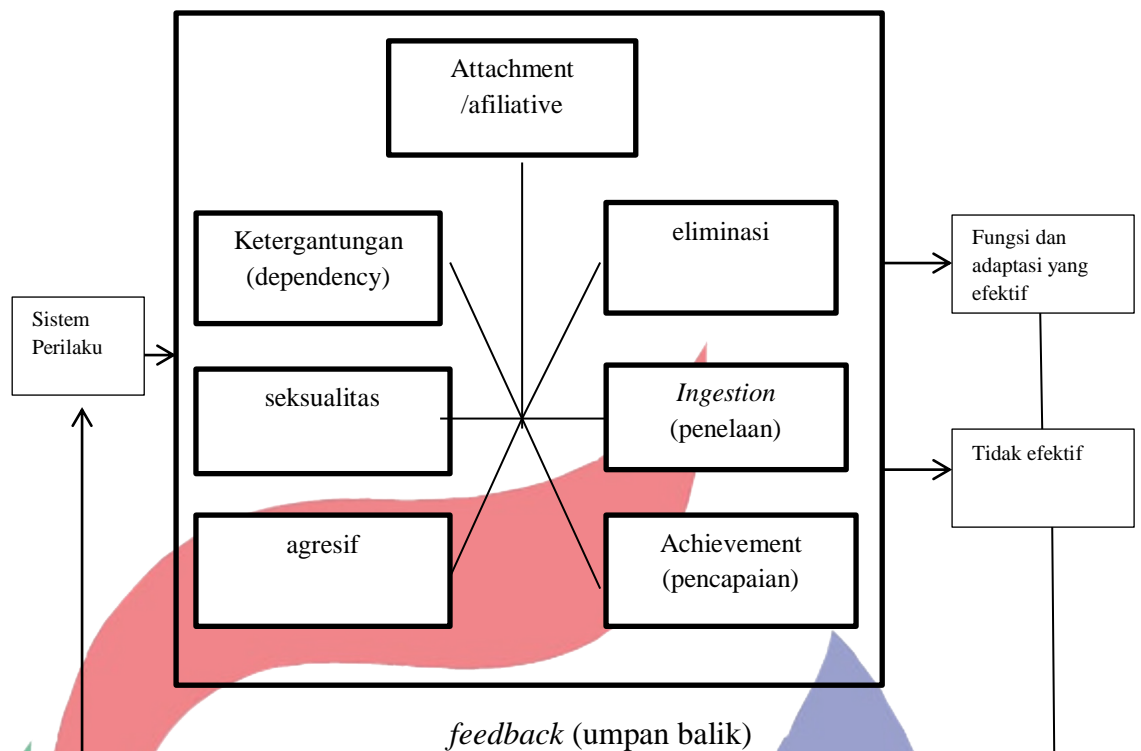
Jam kerja efektif : $8 - 2 = 6$ jam

Jam kerja keperawatan efektif per tahun : $6 \times 289 = 1.734$ jam

5. Teori Keperawatan

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2010), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat adalah sesuatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantuk memenuhinya (Suwignyo, 2009).

Rumah sakit terus berupaya agar pegawai bisa berkomitmen penuh terhadap organisasi, sehingga tidak muncul keinginan untuk mengundurkan diri dan keluar dari organisasi yang dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun keinginan pindah kerja perawat masih saja terus terjadi salah satunya di RSUD Kudungga. Pada penelitian ini mengadopsi model keperawatan D. Johnson karena adanya hubungan erat dengan perilaku.



Skema 2.1. Kerangka konsep/model Keperawatan menurut Dorothy Johnson (Ari, 2016).

Model konsep dan teori keperawatan menurut Johnson adalah dengan pendekatan sistem perilaku, dimana individu dipandang sebagai sistem perilaku yang selalu ingin mencapai keseimbangan dan stabilitas, baik di lingkungan internal maupun eksternal, juga memiliki keinginan dalam mengatur dan menyesuaikan dari pengaruh yang ditimbulkannya. Karena *behavioral system* (sistem perilaku) memiliki banyak tugas untuk dikerjakan, bagian-bagian sistem berubah menjadi subsistem- subsistem dengan tugas tertentu. Suatu subsistem merupakan “sistem kecil dengan tujuan khusus sendiri dan berfungsi dapat dijaga sepanjang hubungannya dengan subsistem lain atau lingkungan tidak diganggu. Tujuh subsistem yang diidentifikasi oleh Johnson bersifat terbuka, terhubung dan saling berkaitan (*interealated*). Tujuh subsistem yang diidentifikasi adalah:

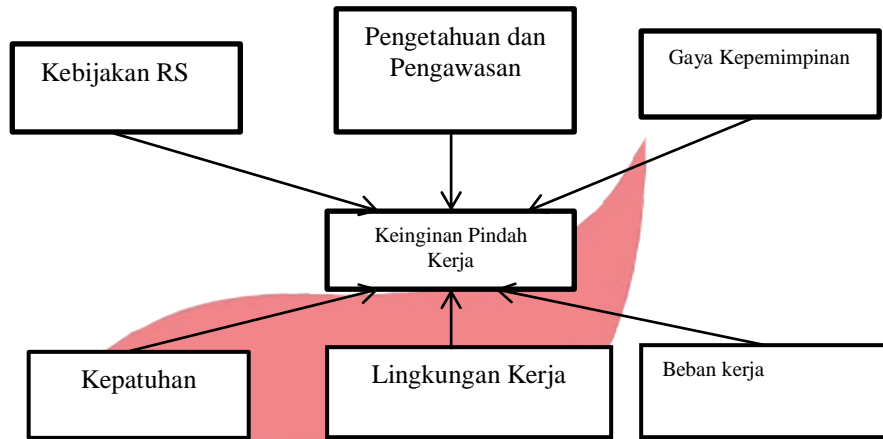
- a. *Ingestion*, yaitu sumber dalam memelihara integritas serta mencapai kesenangan dalam pencapaian pengakuan dari lingkungan.

- b. *Achievement*/ Pencapaian, merupakan tingkat pencapaian prestasi melalui keterampilan yang kreatif.
- c. Agresif, merupakan bentuk mekanisme pertahanan diri atau perlindungan dari berbagai ancaman yang ada di lingkungan.
- d. Eliminasi, merupakan bentuk pengeluaran segala sesuatu dari sampah atau barang yang tidak berguna secara biologis.
- e. Seksualitas, digunakan dalam pemenuhan kebutuhan saling mencintai dan dicintai.
- f. Gabungan/tambahan, merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan tambahan dalam mempertahankan lingkungan yang kondusif dengan penyesuaian dalam kehidupan sosial, keamanan, dan kelangsungan hidup.
- g. *Dependency*/ Ketergantungan, merupakan bagian yang membentuk sistem perilaku dalam mendapatkan bantuan, kedamaian, keamanan dan kepercayaan.

Berdasarkan subsistem tersebut diatas, maka akan terbentuk sebuah sistem perilaku individu, sehingga Johnson memiliki pandangan bahwa keperawatan dalam mengatasi permasalahan tersebut harus dapat berfungsi sebagai pengatur agar dapat menyeimbangkan sistem perilaku tersebut. Melalui model keperawatan D. Johnson memiliki pandangan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan perawat pindah kerja diantaranya sikap perawat, lingkungan kerja dan beban kerja. Sikap perawat dapat dilihat dari persepsi negatif terhadap tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti rekan kerja juga kurang baik, karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat disebabkan adanya kecemburuan antar perawat dalam bekerja dan juga kurang mendukungnya fasilitas bekerja, seperti alat-alat yang canggih yang dapat mendukung dalam bekerja. Beban kerja seperti banyaknya jumlah pasien yang dirawat oleh perawat, kondisi kerja, adanya rata-rata dari perawat merawat dari pasien dengan jumlah perawat yang cukup sedikit.

B. Kerangka Teori Penelitian

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam skema di bawah ini :



Skema 2.2. Kerangka Teori Penelitian (Modifikasi) Keperawatan Menurut Dorothy Johnson.
Sumber: Ari (2016)



C. Hipotesis

Hipotesa adalah pernyataan yang diperlukan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang harus di uji kasahihannya secara empiris (Nursalam, 2015). Sehingga hipotesis adalah suatu jawaban atau dugaan sementara yang bisa dianggap benar dan bisa dianggap salah, sehingga memerlukan pembuktian dari kebenaran hipotesis tersebut melalui penelitian yang akan dilakukan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh sikap terhadap keinginan pindah kerja perawat di RSUD Kudungga.

Ha : ada pengaruh sikap terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

H0 : tidak ada pengaruh sikap terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di RSUD Kudungga.

Ha : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

H0 : tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

3. Pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di RSUD Kudungga.

Ha : ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

H0 : tidak ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

BAB III

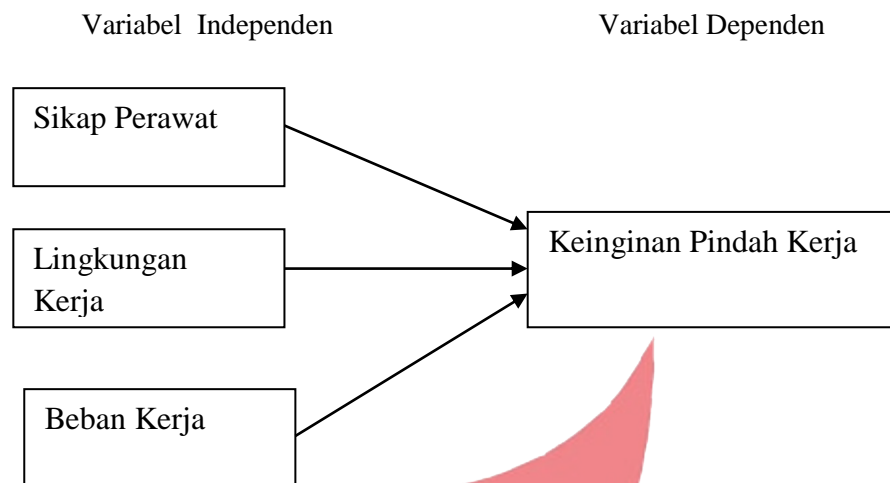
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi dan pendekatan *cross sectional* yang digunakan untuk meneliti suatu kejadian pada waktu yang bersamaan, sehingga variabel dependen dan variabel independen diteliti secara bersamaan. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Rancangan korelasi adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Nursalam, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu sikap, lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen yaitu keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.


B. Kerangka Konsep Penelitian


Kerangka Konsep penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Nursalam, 2015). Kerangka konsep akan membantu peneliti dalam menghubungkan hasil penemuan dengan teori. Adapun kerangka teori dari penelitian adalah sebagai berikut :



Skema 2.3. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

 : Variabel yang diteliti

 : Arah hubungan

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

2. Waktu penelitian.

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020.

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang meliputi ruang safir, ruang berlian, ruang ICU dan ruang nilam.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling* yaitu semua populasi dan memenuhi kriteria pemilihan dimasukkan dalam penelitian sampai jumlah subjek yang diperlukan terpenuhi (Sugiyono, 2016).

Menurut Arikunto (2016), menentukan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{54}{1 + 54(0,05^2)}$$

$$n = 47,57 \text{ dibulatkan menjadi } 48$$

$$n = 48$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (0,05)

Menurut perhitungan rumus ini, sehingga sampel yaitu perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Kudungga sebanyak 4 ruangan. Besarnya sampel tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Kudungga dihitung secara *stratified random sampling* adalah cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Rumus yang digunakan seperti yang dikemukakan oleh Nazir (1999) dalam Arikunto (2016) sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Di mana:

n_i : Jumlah sampel menurut strata

n : Jumlah sampel seluruhnya

N_i : Jumlah populasi menurut strata

N : Jumlah populasi seluruhnya

Tabel 3.1. Jumlah Sampel

No	Ruang Rawat Inap	Jumlah Populasi (Jumlah Perawat)	Rumus	Jumlah Sampel
1	Safir	13	$13/54 \times 48$	12
2	Berlian	13	$13/54 \times 48$	12
6	ICU	12	$12/54 \times 48$	11
7	Nilam	16	$16/54 \times 48$	13
Total		54	-	48

Adapun kriteria sampel yang akan diteliti yaitu :

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik sampel yang dapat dimasukkan atau yang layak untuk diteliti (Nursalam, 2015), kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu :

- 1) Perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.
- 2) Memiliki pendidikan minimal Diploma III Keperawatan.
- 3) Masa kerja > 1 tahun
- 4) Usia > 20 tahun
- 5) Bersedia menjadi responden

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah mengeluarkan atau menghilangkan yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab (Nursalam, 2015), kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu :

- 1) Perawat yang cuti/libur atau sakit pada saat penelitian dilaksanakan.
- 2) Perawat yang memegang jabatan fungsional (Kepala ruangan).

E. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel penelitian adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain) menurut Soeparto, dkk dalam Nursalam (2015).

- a. Variabel bebas/*independent/intervensi* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah sikap, lingkungan kerja dan beban kerja.
 - b. Variabel terikat/*dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah keinginan pindah kerja perawat.
2. Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Dapat diamati artinya memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena yang kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain (Nursalam, 2015).

Tabel 3.2. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Independen : sikap	Perawat menerima, merespon dan menghargai pekerjaannya	Kuesioner Skala Likert Option Jawaban: <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju : 0 • Setuju : 1 • Tidak setuju : 2 • Sangat tidak setuju : 3 	Dikategorikan menggunakan <i>cut of point</i> berdasarkan mean, dimana data berdistribusi normal: 1. Positif : score $\geq 28,88$ 2. Negatif : score $< 28,88$	Ordinal
2	Independen : lingkungan kerja	Suasana kerja perawat di RSUD Kudungga	Kuesioner Skala Likert Option Jawaban: <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah : 0 • Kadang-kadang: 1 • Lumayan sering: 2 • Sering sekali : 3 	Dikategorikan menggunakan <i>cut of point</i> berdasarkan median, dimana data tidak berdistribusi normal : 1. Baik : score ≥ 34 2. Kurang : score < 34	Ordinal
3	Beban kerja	Seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas	Kuesioner Skala Likert Option Jawaban: <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah : 0 • Kadang-kadang: 1 • Lumayan sering: 2 • Sering sekali : 3 	Dikategorikan menggunakan <i>cut of point</i> berdasarkan mean, dimana data berdistribusi normal: 1. Rendah : score $\geq 82,60$ 2. Tinggi : score $< 82,60$	Ordinal

4	Keinginan pindah kerja	Niat perawat untuk berhenti bertugas di RSUD Kudungga	Kuesioner Skala Likert Option Jawaban: <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah : 0 • Kadang-kadang: 1 • Lumayan sering: 2 • Sering sekali : 3 	Dikategorikan menggunakan <i>cut of point</i> berdasarkan median, dimana data tidak berdistribusi normal : 1. Tidak ada keinginan pindah kerja : score ≥ 14 2. Ada keinginan pindah kerja : score < 14	Ordinal
---	------------------------	---	---	---	---------

F. Alat Pengumpulan Data

1. Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data. Data primer adalah data yang diperoleh sendiri oleh peneliti dari hasil pengukuran, pengamatan, survey, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2016). Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari RSUD Kudungga.

2. Instrumen penelitian

Instrumen digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2016), meliputi:

a. Kuesioner Identitas Responden

Berisi tentang karakteristik responden, yang terdiri dari 4 pertanyaan antara lain seperti umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat.

b. Kuesioner Variabel Penelitian

1) Sikap Perawat

Pernyataan untuk variabel sikap perawat terdiri dari 8 pernyataan berdasarkan Herudiansyah (2016). Untuk pernyataan *favorable* skor jawaban sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 2, sangat tidak setuju nilai 1, untuk pernyataan *unfavorable* sangat setuju nilai 1, setuju nilai 2, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 4, sangat tidak setuju nilai 5.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Kuesioner Sikap Perawat

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
Kehadiran	5	1, 2, 3, 4	5
Mengerjakan tugas	2	6, 7	-
Pendapat dalam pekerjaan	2	-	8, 9

2) Lingkungan Kerja

Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 9 pernyataan berdasarkan Siregar (2015). Untuk pernyataan *favorable* skor jawaban sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 2, sangat tidak setuju nilai 1, untuk pernyataan *unfavorable* sangat setuju nilai 1, setuju nilai 2, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 4, sangat tidak setuju nilai 5.

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
Hubungan dengan atasan	6	1, 2, 3, 4, 5, 9	-
Hubungan dengan rekan kerja	3	6, 7, 8	-

3) Beban Kerja

Pernyataan untuk variabel beban kerja terdiri dari 24 pernyataan berdasarkan Triani (2016). Untuk pernyataan *favorable* skor jawaban tidak pernah nilai 0, kadang-kadang nilai 1, lumayan sering nilai 2 dan sering sekali nilai 3, untuk pernyataan *unfavorable* skor jawaban tidak pernah nilai 3, kadang-kadang nilai 2, lumayan sering nilai 1 dan sering sekali nilai 0.

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Kuesioner Beban Kerja

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
Kegiatan perawatan langsung	11	1, 2, 3, 4, 5, 9	6, 7, 8
Kegiatan perawatan tidak langsung	8	10, 11, 12, 15, 16	13, 14
Kegiatan lainnya	9	17, 18, 21, 22,	19, 20, 23, 24

4) Keinginan Pindah Kerja Perawat

Pernyataan untuk variabel keinginan pindah kerja perawat terdiri dari 5 pernyataan modifikasi berdasarkan Siregar (2015). Untuk pernyataan *favorable* skor jawaban sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 2, sangat tidak setuju nilai 1, untuk pernyataan *unfavorable* sangat setuju nilai 1, setuju nilai 2, kurang setuju nilai 3, tidak setuju nilai 4, sangat tidak setuju nilai 5.

Tabel 3.6. Kisi-Kisi Kuesioner Keinginan Pindah Kerja Perawat

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
Keinginan Pindah Kerja Perawat	5	-	1, 2, 3, 4, 5

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Sikap Perawat

Uji validitas pada variabel sikap perawat menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh Herudiansyah (2016) menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Atma Jaya berjumlah 30 orang. Dimana pada 8 item pernyataan data dikatakan valid apabila mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun r tabel diperoleh berdasarkan tingkat kepercayaan 95% pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh r tabel = 0,361.

Pada hasil uji validitas yang dilakukan oleh Herudiansyah (2016) diperoleh nilai r hitung antara $0,510 - 0,893 > r$ tabel $0,361$ yang artinya butir pernyataan adalah valid.

b. Lingkungan Kerja

Uji validitas pada variabel lingkungan kerja menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh Siregar (2015) menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Jakarta berjumlah 30 orang. Dimana pada 9 item pernyataan data dikatakan valid apabila mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun r tabel diperoleh berdasarkan tingkat kepercayaan 95% pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh r tabel = $0,361$. Pada hasil uji validitas yang dilakukan oleh Siregar (2015) diperoleh nilai r hitung antara $0,559 - 0,846 > r$ tabel $0,361$ yang artinya butir pernyataan adalah valid.

c. Beban Kerja

Uji validitas pada variabel beban kerja menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh Triani (2016) menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan pada perawat di RSUD AWS berjumlah 30 orang. Dimana pada 24 item pernyataan data dikatakan valid apabila mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun r tabel diperoleh berdasarkan tingkat kepercayaan 95% pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh r tabel = $0,361$. Pada hasil uji validitas yang dilakukan oleh Triani (2016) diperoleh nilai r hitung antara $0,717 - 0,980 > r$ tabel $0,361$ yang artinya butir pernyataan adalah valid.

d. Keinginan Pindah Kerja Perawat

Uji validitas pada variabel keinginan pindah kerja perawat menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh Siregar (2015) menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Jakarta berjumlah 30 orang. Dimana pada 5 item pernyataan data dikatakan valid apabila mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun r tabel diperoleh

berdasarkan tingkat kepercayaan 95% pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh r tabel = 0,361. Pada hasil uji validitas yang dilakukan oleh Siregar (2015) diperoleh nilai r hitung antara 0,524 - 0,851 > r tabel 0,361 yang artinya butir pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Sikap Perawat

Uji reliabilitas pada variabel sikap perawat yang dilakukan oleh Herudiansyah (2016) menggunakan cronbach alpha, yang mana nilai cronbach alpha > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel artinya kuesioner yang digunakan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas diperoleh cronbach alpha : 0,825 > 0,60, maka kuesioner layak dipakai sebagai alat ukur penelitian atau *reliabel*.

b. Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Siregar (2015) menggunakan cronbach alpha, yang mana nilai cronbach alpha > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel artinya kuesioner yang digunakan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas diperoleh cronbach alpha : 0,844 > 0,60, maka kuesioner layak dipakai sebagai alat ukur penelitian atau *reliabel*.

c. Beban Kerja

Uji reliabilitas pada variabel beban kerja yang dilakukan oleh Triani (2016) menggunakan cronbach alpha, yang mana nilai cronbach alpha > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel artinya kuesioner yang digunakan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas diperoleh cronbach alpha : 0,983 > 0,60, maka kuesioner layak dipakai sebagai alat ukur penelitian atau *reliabel*.

d. Keinginan Pindah Kerja Perawat

Uji reliabilitas pada variabel beban kerja yang dilakukan oleh Siregar (2015) menggunakan cronbach alpha, yang mana nilai cronbach alpha > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel artinya kuesioner yang digunakan layak dipakai sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji

reliabilitas diperoleh cronbach alpha : $0,726 > 0,60$, maka kuesioner layak dipakai sebagai alat ukur penelitian atau *reliabel*.

Dikondisi wabah pandemik penyakit Covid-19 dimana pemerintah menganjurkan untuk menjaga jarak (*social distancing*) agar tidak terjadi penularan sehingga peneliti tidak akan melakukan uji validitas dan reliabilitas lagi terhadap kuesioner ini sebab oleh peneliti sebelumnya sudah pernah dilakukan uji validitas dan dinyatakan *reliable*. Sehingga peneliti akan langsung menggunakan kuesioner ini di RSUD Kudungga.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam penelitian (Nursalam, 2015). Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di RSUD Kudungga dengan prosedur sebagai berikut:

1. Prosedur Pengumpulan Data
 - a. Membuat surat permohonan izin penelitian dari Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda yang ditujukan kepada Kepala RSUD Kudungga.
 - b. Setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala RSUD Kudungga, setelah itu peneliti melakukan penyeleksian calon responden. Peneliti mengidentifikasi responden yang memenuhi kriteria inklusi penelitian.
 - c. Meminta calon yang terpilih agar bersedia menjadi calon responden setelah mengadakan pendekatan dan memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian serta hak dan kewajiban selama menjadi responden. Responden yang bersedia selanjutnya diminta menandatangani lembar *Informed concent*.
 - d. Memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya bila ada yang belum jelas.
 - e. Setelah itu pertanyaan dalam kuesioner dijawab melalui link yang dibagikan dari *google form*, setelah data terkumpul peneliti melakukan pengecekan, jika sudah lengkap dilakukan pengolahan data.

2. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian akan dilakukan pengolahan data. Agar penelitian menghasilkan informasi yang benar, maka data diolah peneliti dengan tahapan sebagai berikut :

a. Editing Data

Peneliti melakukan pengecekan kelengkapan data saat penelitian itu juga, diantaranya kelengkapan pengisian identitas responden serta kelengkapan pengisian variabel penelitian.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Peneliti melakukan pengkodean terhadap identitas responden serta kelengkapan pengisian variabel penelitian.

Jenis kelamin : kode 1 yaitu laki-laki dan kode 2 yaitu perempuan

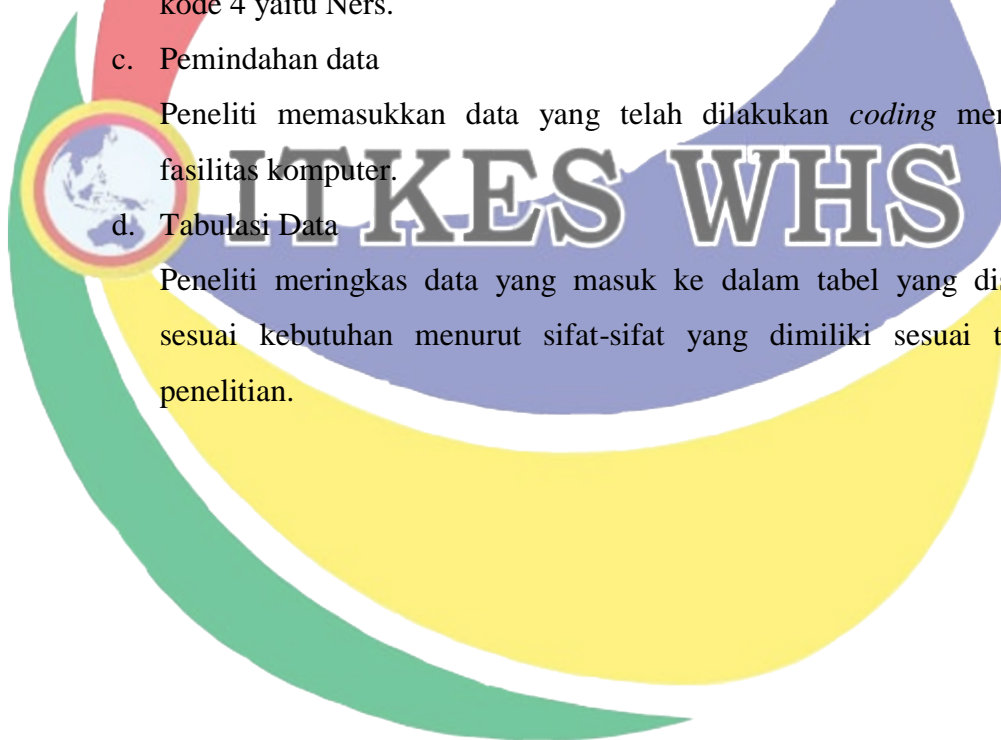
Pendidikan : kode 1 yaitu DIII, kode 2 yaitu DIV, kode 3 yaitu S1, kode 4 yaitu Ners.

c. Pemindahan data

Peneliti memasukkan data yang telah dilakukan *coding* memakai fasilitas komputer.

d. Tabulasi Data

Peneliti meringkas data yang masuk ke dalam tabel yang disusun sesuai kebutuhan menurut sifat-sifat yang dimiliki sesuai tujuan penelitian.



I. Tehnik Analisa Data

Analisa data suatu penelitian biasanya melalui prosedur bertahap, yaitu:

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.7. Uji Normalitas

Variabel	Mean	Median	SD	Min - Mak	Skewness / std error	Kurtosis / std error	Shapiro - Wilk
Sikap Perawat	28,88	29	3,043	22-37	0,252 / 0,343	0,476 / 0,674	0,558
Lingkungan Kerja	32,77	34	5,962	21-44	-0,287 / 0,343	-0,719 / 0,674	0,043
Beban Kerja	82,60	83,50	6,819	66-99	-0,305 / 0,343	0,212 / 0,674	0,672
Keinginan Pindah Kerja	14,85	14	4,332	5-23	0,130 / 0,343	-0,884 / 0,674	0,049

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas diketahui bahwa :

a. Sikap Perawat

- 1) Koefisien varian : dihitung dengan rumus (standar deviasi dibagi mean) x 100% = $(3,043 : 28,88) \times 100\% = 10,53\%$, karena nilai hasil di bawah 30 maka dapat disimpulkan distribusi data normal.
- 2) Rasio skewness : dihitung dengan rumus skewness dibagi standar error of skewness = $0,252 : 0,343 = 0,735$ karena kriteria normal - 2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 3) Rasio kurtosis : dihitung dengan rumus kurtosis dibagi standar error of kurtosis = $0,476 : 0,674 = 0,706$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 4) Grafik histogram bentuknya menyerupai bel shape yang berarti distribusi data normal.
- 5) Q-Q plot, secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis. Terlihat bahwa terdapat data menyebar disekitar garis, jadi dapat dikatakan bahwa distribusi data normal.
- 6) Deterended normal Q-Q, suatu set data dikatakan mempunyai

distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis (angka nol). Terlihat bahwa terdapat data disekitar garis (angka nol), dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

- 7) Box plot terlihat simetris, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 8) Hasil uji shapiro wilk dengan nilai p value 0,558 lebih besar dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi data normal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas untuk data sikap perawat adalah distribusi data normal, dikarenakan 8 dari 8 uji normalitas menyatakan distribusi data normal, sehingga titik potong menggunakan mean (28,88).

b. Lingkungan Kerja

- 1) Koefisien varian : dihitung dengan rumus (standar deviasi dibagi mean) x 100% = $(5,962 : 32,77) \times 100\% = 18,19\%$, karena nilai hasil di bawah 30 maka dapat disimpulkan distribusi data normal.
- 2) Rasio skewness : dihitung dengan rumus skewness dibagi standar error of skewness = $-0,287 : 0,343 = -0,837$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 3) Rasio kurtosis : dihitung dengan rumus kurtosis dibagi standar error of kurtosis = $-0,719 : 0,674 = -1,067$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 4) Grafik histogram bentuknya tidak menyerupai bel shape yang berarti distribusi data tidak normal.
- 5) Q-Q plot, secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis. Terlihat bahwa terdapat data yang tidak menyebar disekitar garis, jadi dapat dikatakan bahwa ~~distribusi data tidak~~ normal.
- 6) Deterended normal Q-Q, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis (angka nol). Terlihat bahwa terdapat data yang tidak disekitar garis (angka nol), dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak normal.
- 7) Box plot terlihat tidak simetris, maka disimpulkan distribusi data

tidak normal.

- 8) Hasil uji shapiro wilk dengan nilai p value 0,043 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi data tidak normal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas untuk data lingkungan kerja adalah distribusi data tidak normal, dikarenakan 5 dari 8 uji normalitas menyatakan distribusi data tidak normal, sehingga titik potong menggunakan median (34).

c. Beban Kerja

- 1) Koefisien varian : dihitung dengan rumus (standar deviasi dibagi mean) x 100% = $(6,819 : 82,60) \times 100\% = 8,26\%$, karena nilai hasil di bawah 30 maka dapat disimpulkan distribusi data normal.
- 2) Rasio skewness : dihitung dengan rumus skewness dibagi standar error of skewness = $-0,305 : 0,343 = -0,889$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 3) Rasio kurtosis : dihitung dengan rumus kurtosis dibagi standar error of kurtosis = $0,212 : 0,674 = 0,315$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 4) Grafik histogram bentuknya menyerupai bel shape yang berarti distribusi data normal.
- 5) Q-Q plot, secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis. Terlihat bahwa terdapat data menyebar disekitar garis, jadi dapat dikatakan bahwa distribusi data normal.
- 6) Deterended normal Q-Q, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis (angka nol). Terlihat bahwa terdapat data disekitar garis (angka nol), dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.
- 7) Box plot terlihat simetris, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 8) Hasil uji shapiro wilk dengan nilai p value 0,672 lebih besar dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi data normal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas untuk data beban kerja adalah distribusi data normal, dikarenakan 8 dari 8 uji normalitas menyatakan distribusi data normal, sehingga titik potong menggunakan mean (82,60).

d. Keinginan Pindah Kerja

- 1) Koefisien varian : dihitung dengan rumus (standar deviasi dibagi mean) x 100% = $(4,332 : 14,85) \times 100\% = 29,17\%$, karena nilai hasil di bawah 30 maka dapat disimpulkan distribusi data normal.
- 2) Rasio skewness : dihitung dengan rumus skewness dibagi standar error of skewness = $0,130 : 0,343 = 0,379$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 3) Rasio kurtosis : dihitung dengan rumus kurtosis dibagi standar error of kurtosis = $-0,884 : 0,674 = -1,312$ karena kriteria normal -2 sampai dengan 2, maka disimpulkan distribusi data normal.
- 4) Grafik histogram bentuknya tidak menyerupai bel shape yang berarti distribusi data tidak normal.
- 5) Q-Q plot, secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis. Terlihat bahwa terdapat data yang tidak menyebar disekitar garis, jadi dapat dikatakan bahwa distribusi data tidak normal.
- 6) Deterended normal Q-Q, suatu set data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila data tersebar disekitar garis (angka nol). Terlihat bahwa terdapat data yang tidak disekitar garis (angka nol), dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak normal.
- 7) Box plot terlihat tidak simetris, maka disimpulkan distribusi data tidak normal.
- 8) Hasil uji shapiro wilk dengan nilai p value 0,049 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi data tidak normal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas untuk data keinginan pindah kerja adalah distribusi data tidak normal, dikarenakan 5 dari 8 uji normalitas menyatakan

distribusi data tidak normal, sehingga titik potong menggunakan median (14).

2. Analisa Univariat

Analisis univariat merupakan analisis data yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Pada umumnya analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Nursalam, 2015).

Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Analisis univariat dengan distribusi frekuensi dilakukan terhadap usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja, sedangkan variabel penelitian menggunakan nilai mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum serta 95% CI.

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan

n = Jumlah keseluruhan sampel

3. Analisa Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen yang dihubungkan dengan variabel dependen. Analisa bivariate pada penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square* (Notoatmojo, 2015) :

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Keterangan :

χ^2 : Statistik *Chi Square*

FO : Observasi

Fe : *Expected* atau hasil yang diharapkan

Sedangkan rumus mencari frekuensi expected atau hasil yang diharapkan (Fe) adalah :

$$Fe = \frac{(\sum Fkx \sum Fb)}{\sum T}$$

Keterangan :

Fe : Frekuensi yang diharapkan (frekuensi expected)

$\sum Fkx$: Jumlah frekuensi pada kolom

$\sum Fb$: Jumlah frekuensi pada baris

$\sum T$: Jumlah keseluruhan baris dan kolom

Setelah didapatkan χ^2 hitung, kemudian χ^2 tabel dengan derajat uji kebebasan :

$$df = (b-1)(k-1)$$

Keterangan :

b : Jumlah barisan

k : Jumlah kolom

Syarat-syarat menggunakan uji statistik dengan *Chi Square* adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang dihubungkan adalah kategorik dengan variabel kategorik
- b. Jenis hipotesis adalah jenis komparatif atau hubungan
- c. Besaran sampel cukup (lebih dari 40 responden)
- d. Jika tabel 2 x 2 maka menggunakan *Chi Square* dengan *Correction Yate's*
- e. Tidak adasel dengan *expected frequency* (frekuensi harapan) < 1
- f. Banyaknya sel dengan *expected frequency* < 5 tidak lebih dari 20% dari banyaknya sel seluruhnya.

Keputusan uji :

P value $\leq \alpha$ maka Ha diterima dan H₀ ditolak

P value > α maka Ha ditolak dan H₀ diterima

J. Etika Penelitian

Nursalam (2015) menjelaskan bahwa dalam melakukan penelitian menekankan prinsip etika penelitian yang meliputi:

1. Prinsip Manfaat

a. Bebas dari penderitaan

Penelitian yang dilaksanakan hanya mengisi kuesioner sehingga responden bebas dari bahaya.

b. Bebas dari Eksploitasi

Penelitian yang dilaksanakan ini hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan sehingga nama responden disembunyikan.

c. Risiko (*benefits ratio*)

Peneliti mempertimbangkan risiko dan keuntungan yang akan berakibat kepada subjek pada setiap tindakan.

2. Prinsip menghargai hak asasi manusia (*respect human dignity*)

a. Hak untuk ikut/tidak menjadi responden (*right to self determination*)

Responden mempunyai hak memutuskan bersedia menjadi subjek ataupun tidak, tanpa adanya sangsi apapun.

b. Hak untuk mendapatkan jaminan dari perlakuan yang diberikan (*right to full disclosure*)

Peneliti memberikan penjelasan secara terperinci serta bertanggung jawab jika ada sesuatu yang terjadi kepada subjek.

c. *Informed Consent*

Responden diberikan informasi secara lengkap tentang tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, mempunyai hak untuk bebas berpartisipasi atau menolak menjadi responden. Pada *Informed Consent* juga perlu dicantumkan bahwa data yang diperoleh hanya akan dipergunakan untuk pengembangan ilmu.

3. Prinsip keadilan (*right to justice*)

a. Hak untuk mendapatkan pengobatan yang adil (*right in fair treatment*)

Responden mendapatkan perlakuan secara adil baik sebelum, selama, dan sesudah keikutsertaannya dalam penelitian tanpa adanya diskriminasi.

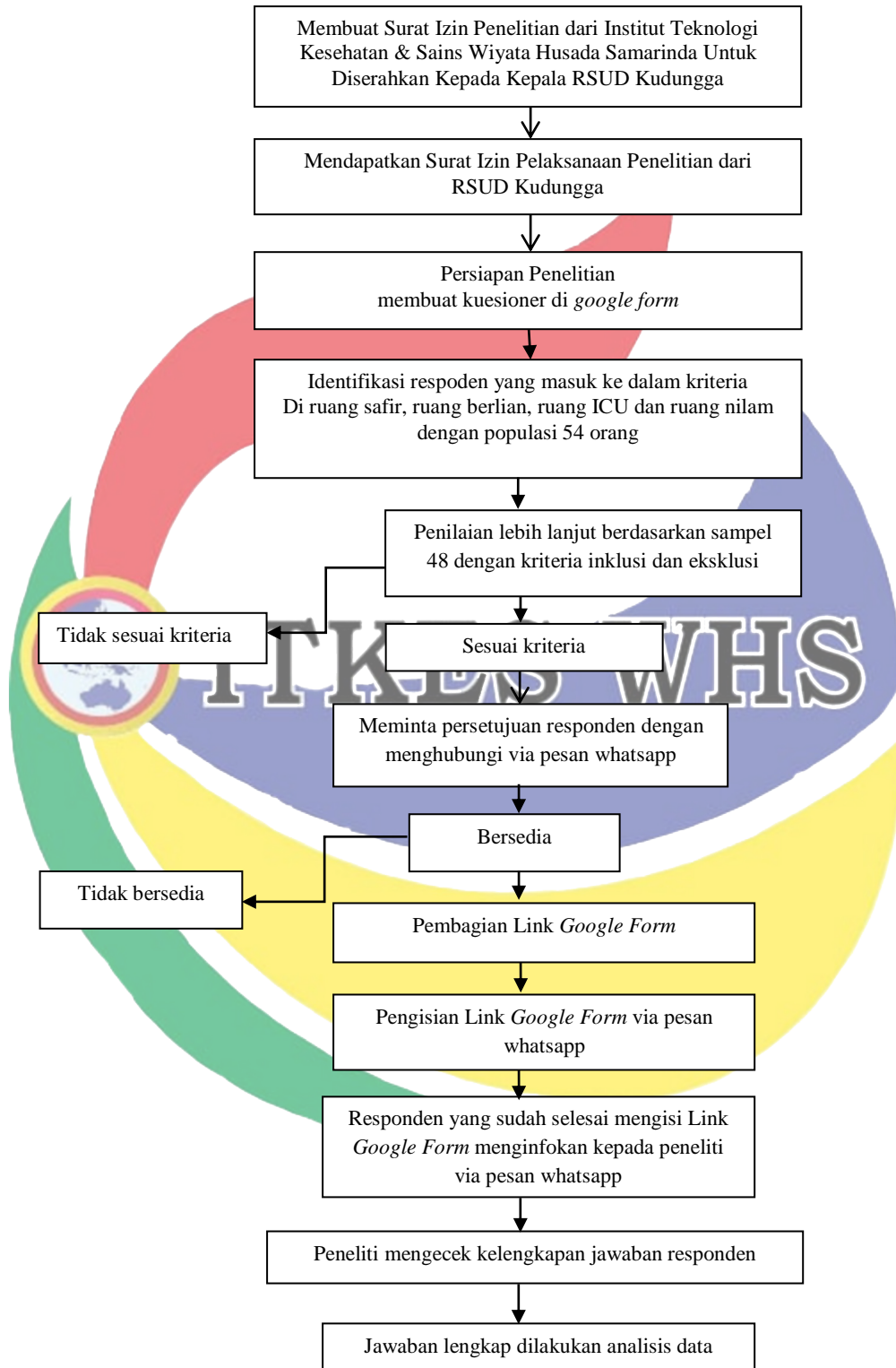
b. Hak dijaga kerahasiaanya (*right to privacy*)

Subjek mempunyai hak untuk meminta bahwa data yang diberikan harus dirahasiakan, untuk itu perlu adanya tanpa nama (*anonymity*) dan rahasia (*confidentiality*).



K. Alur Penelitian

Jalannya penelitian memberikan gambaran keseluruhan mengenai prosedur penelitian (Dahlan, 2014).



Skema 3.1. Alur Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kudungga Sangatta dengan alamat Jl. Soekarno Hatta, Teluk Lingga, Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur 75683. Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta adalah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintah daerah. RSUD Kudungga Sangatta dipimpin oleh seorang kepala badan dengan sebutan Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Struktur organisasi RSUD Kudungga Sangatta dibentuk berdasarkan Pemerintah Daerah Kutai Timur Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Rumah Sakit Umum Daerah.

Tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan SK Bupati Kutai Timur Nomor 440/K.992/2014. Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta Kabupaten Kutai Timur ditetapkan sebagai Rumah Sakit dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) untuk meningkatkan kinerja pelayanan, kinerja keuangan, kinerja manfaat dan mutu pelayanan bagi seluruh masyarakat. Tahun 2015 RSUD Kudungga telah terakreditasi dengan predikat “Lulus Tingkat Utama” yang berlaku sejak tanggal 11 Juni 2015 hingga 10 Juni 2018. Sertifikat ini diberikan sebagai pengakuan bahwa RSUD Kudungga telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang telah ditentukan.

Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Sangatta adalah “menjadi rumah sakit pilihan utama dalam pemeliharaan kesehatan di Kutai Timur dan terbaik di Kalimantan Timur”. Misi RSUD Kudungga Sangatta yaitu:

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, bermutu dan terjangkau yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 2) Menyediakan produk layanan yang unggul dan unik terdiri dari medical check up, trauma center dan pain therapy.
- 3) Menyiapkan sumber daya manusia profesional untuk menunjang pelayanan kesehatan melalui pendidikan dan penelitian.
- 4) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan di semua bidang secara terus menerus dan berkesinambungan.
- 5) Menciptakan kemitraan jangka panjang yang saling menguntungkan.
- 6) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan dengan sistem remunerasi.

RSUD Kudungga Sangatta sudah melaksanakan akreditasi sebanyak 3 kali dengan verifikasi dilakukan per tahun. Unit layanan yang ada di RSUD Kudungga Sangatta meliputi:

- 1) Rawat Inap
- 2) Rawat Jalan
- 3) IGD
- 4) Apotek
- 5) Laboratorium
- 6) CSSD
- 7) Sanitasi
- 8) IPRS
- 9) Rehab Medik
- 10) Gizi
- 11) IBS
- 12) MCU

Ruang Rawat Inap di RSUD Kudungga Sangatta terdiri dari IGD, ICU, HCU, Perinatologi, berlian (VIP dan VVIP), Safir (Kelas 1 Utama), Zamrud (Bedah), Mutiara (Anak), Nilam (Interna), Ruby (Kebidanan), Kamar Operasi (OK). Jumlah perawat yang terdapat di

poli sebanyak 24 orang, perawat rawat inap sebanyak 169 orang dan perawat manajemen sebanyak 3 orang dengan total 196 perawat.

b. Karakteristik Responden

Karakteristik responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
Remaja akhir (17-25 tahun)	2	4,2
Dewasa awal (26-35 tahun)	36	75
Dewasa akhir (36-45 tahun)	10	20,8
Jumlah	48	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	4	8,3
Perempuan	44	91,7
Jumlah	48	100
Pendidikan		
D3 Keperawatan	31	64,6
S1 Keperawatan	6	12,5
Ners	11	22,9
Jumlah	48	100
Masa Kerja		
1-5 tahun	19	39,6
> 5 tahun	29	60,4
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1 di atas, diketahui usia responden lebih tinggi pada dewasa awal (26-35 tahun) berjumlah 36 orang (75%), sedangkan paling rendah pada remaja akhir (17-25 tahun) berjumlah 2 orang (4,2%). Jenis kelamin responden sebagian besar perempuan berjumlah 44 orang (91,7%), sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 4 orang (8,3%). Pendidikan terakhir responden paling banyak tamat D3 keperawatan berjumlah 31 orang (64,6%), sedangkan paling sedikit pendidikan terakhir responden tamat S1 Keperawatan berjumlah 6 orang (12,5%). Masa kerja responden sebagian besar > 5 tahun berjumlah 29 orang (60,4%), sedangkan masa kerja antara 1-5 tahun berjumlah 19 orang (39,6%).

2. Analisis Univariat

- a. Sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Sikap Perawat Dalam Pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48)

Sikap Perawat	f	Persentase (%)
Positif	21	43,8
Negatif	27	56,3
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak negatif berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan positif berjumlah 21 orang (43,8%).

- b. Lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Lingkungan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48)

Lingkungan Kerja	f	Persentase (%)
Baik	28	58,3
Kurang Baik	20	41,7
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak baik berjumlah 28 orang (58,3%), sedangkan kurang baik berjumlah 20 orang (41,7%).

- c. Beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48)

Beban Kerja	f	Persentase (%)
Rendah	21	43,8
Tinggi	27	56,3
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tinggi berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan rendah berjumlah 21 orang (43,8%).

- d. Keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, Juli 2020 (n=48)

Keinginan Pindah Kerja	f	Persentase (%)
Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	25	52,1
Ada Keinginan Pindah Kerja	23	47,9
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tidak ada berjumlah 25 orang (52,1%), sedangkan ada berjumlah 23 orang (47,9%).

3. Analisis Bivariat

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, diperoleh sebagai berikut:

- a. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Hasil analisis bivariat mengenai pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

No	Sikap Perawat	Keinginan Pindah Kerja Perawat				Total	%	<i>p</i> value	Odd Ratio
		Tidak Ada		Ada					
		n	%	n	%				
1	Positif	16	33,3	5	10,4	21	43,8		
2	Negatif	9	18,8	18	37,5	27	56,3	*0,008	
	Jumlah	25	52,1	23	47,9	48	100		

* *Continuity Correction* $p < / > \alpha$

$\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh 21 responden yang sikap positif, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%), namun terdapat sikap positif yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 5 responden (10,4%). Sedangkan 27 responden yang sikap negatif, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 18 responden (37,5%), namun terdapat sikap negatif yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 9 responden (18,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil *p* value : 0,008 < α : 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Nilai *odd ratio* diperoleh 6,400 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan sikap positif akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 6,400 kali.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Hasil analisis bivariat mengenai pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

No	Lingkungan Kerja	Keinginan Pindah Kerja Perawat				Total	%	p value	Odd Ratio
		Tidak Ada		Ada					
		n	%	n	%				
1	Baik	12	25	16	33,3	28	58,3		
2	Kurang Baik	13	27,1	7	14,6	20	41,7	*0,222	
	Jumlah	25	52,1	23	47,9	48	100		

* Continuity Correction $p < / > \alpha$ $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh 28 responden yang lingkungan kerja baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 12 responden (25%), namun terdapat lingkungan kerja baik yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%). Sedangkan 20 responden yang lingkungan kerja kurang baik yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 7 responden (14,6%), namun terdapat lingkungan kerja kurang baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 13 responden (27,1%). Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,222 > \alpha : 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

c. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Hasil analisis bivariat mengenai pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

No	Beban Kerja	Keinginan Pindah Kerja Perawat				Total	%	p value	Odd Ratio
		Tidak Ada		Ada					
		n	%	n	%				
1	Rendah	15	31,3	6	12,5	21	43,8		
2	Tinggi	10	20,8	17	35,4	27	56,3	*0,038	
	Jumlah	25	52,1	23	47,9	48	100		

* Continuity Correction $p < / > \alpha$ $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh 21 responden yang beban kerja rendah, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 15 responden (31,3%), namun terdapat beban kerja rendah yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 6 responden (12,5%). Sedangkan 27 responden yang beban kerja tinggi, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 17 responden (35,3%), namun terdapat beban kerja tinggi yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 10 responden (20,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,038 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Nilai *odd ratio* diperoleh 5,598 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan beban kerja rendah akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 5,598 kali.

B. Pembahasan

1. Sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Berdasarkan hasil penelitian sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak negatif berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan positif berjumlah 21 orang (43,8%). Perawat yang memiliki sikap positif dalam pekerjaan dikarenakan menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik karena ingin mengabdikan pada rumah sakit, hadir bekerja sesuai dengan jadwal dinas yang dibuat dan tidak pernah terlambat, mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu dan mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian Rahayu (2018) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap yang kurang baik dalam pekerjaan. Perawat kurang memperlakukan pasien dengan baik dan sopan, kurang memberikan kesempatan kepada pasien untuk bertanya, dan menjawab pertanyaan pasien dengan jelas.

Menurut Azwar (2013) sikap adalah suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Adapun menurut Berkowitz (1972) dalam Azwar (2013) mengatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Suatu sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek.

2. Lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak baik berjumlah 28 orang (58,3%), sedangkan kurang baik berjumlah 20 orang (41,7%). Lingkungan kerja perawat baik dikarenakan atasan selalu mendiskusikan prosedur jika terjadi masalah di unit tempat kerja, atasan selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja, perawat lain selalu memberikan masukan dalam melakukan pekerjaan dan perawat lain selalu bersikap kooperatif dalam membantu melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian Ulfa (2013) menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpersepsi lingkungan kerja baik. Hasil penelitian Selano (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar beranggapan lingkungan kerja kurang mendukung dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan atau organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2011).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan suasana kerja fisik yang sesuai. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi suasana kerja.

3. Beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tinggi berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan rendah berjumlah 21 orang (43,8%). Beban kerja yang tinggi dikarenakan melakukan komunikasi pada pasien, mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda tanda vital pasien, melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter, melakukan koordinasi dan konsultasi demi kepentingan pasien, melakukan kegiatan pengembangan organisasi rumah sakit seperti pertemuan dengan pimpinan rumah sakit dan lainnya pada saat jam kerja dan melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien.

Hasil penelitian Arbianingsih (2016) menunjukkan bahwa sebagian besar beban kerja tinggi. Hasil penelitian Ulfa (2013) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi 20 responden (30 persen) sedangkan yang rendah 30 responden (70 persen).

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, disebutkan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja juga merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Utomo, 2018).

Pada dasarnya semua metoda ataupun formula yang telah dikembangkan untuk menghitung tenaga perawat dirumah sakit berakar pada beban kerja dan personal yang bersangkutan. Hal ini telah banyak dilakukan penelitian-penelitian di luar negri oleh pakar keperawatan. Analisis kebutuhan tenaga perawat harus betul-betul direncanakan dengan baik agar tidak dilakukan secara berulang-ulang karena akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak efektif dan tidak efisien. Ada beberapa situasi yang dapat dipertimbangkan dalam melakukan analisis ketenagaan antara lain : adanya perluasan rumah sakit sehingga berdampak pada penambahan atau pertambahan tempat tidur. Hal ini berdampak pada perubahan rasio kebutuhan tenaga perawat, adanya berbagai perubahan jenis pelayanan dan fasilitas rumah sakit yang berdampak pada peningkatan *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang pada akhirnya perlu analisi situasi dan kebutuhan tenaga kerja, adanya pnurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, penyelesaian pekerjaan terlambat, tidak ada *reward*, kerja yang ketat dan beban kerja yang berat serta tenaga yang kurang, adanya keluhan klien tentang pelayanan yang diterima (Ilyas 2013).

Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Hal ini dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat.

4. Keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Berdasarkan hasil penelitian keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tidak ada berjumlah 25 orang (52,1%), sedangkan ada berjumlah 23 orang (47,9%). Adanya keinginan pindah kerja pada perawat dikarenakan sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini, sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain dan akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik.

Hasil penelitian Ulfa (2013) menunjukkan bahwa yang berkeinginan pindah kerja 22 responden (44 persen) sedangkan yang tidak 28 responden (56 persen).

Keinginan berpindah kerja menurut Mobley (dalam Ridlo, 2012) sebagai evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini yang berhubungan dengan keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah kerja menggambarkan pikiran seseorang untuk keluar, mencari pekerjaan di perusahaan lain serta keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah juga didefinisikan sebagai keinginan untuk berpindah kerja, belum sampai pada tahap realisasi, yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Indikasi adanya keinginan berpindah itu muncul dalam bentuk perilaku pegawai, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun komitmen untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015).

Menurut Zeffane 2003 (dalam Hanafiah 2014) intensi *turnover* atau keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian Booth & Hamer 2007 (dalam Hanafiah, 2014) mengartikan *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi atau keinginan pindah kerja yang tinggi.

Keinginan berpindah adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan, satu tahun, dan dua tahun (Dharma, 2013). Menurut Harnoto 2002 (dalam Gandika & Franksiska, 2015) keinginan berpindah adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan berpindah kerja ini

diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan berpindah ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai, antara lain absensi yang meningkat, malas bekerja, tingginya pelanggaran tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab pegawai yang sangat berbeda dari biasanya. Diasumsikan bahwa semakin *favorable* sikap pribadi dan norma subjektif seseorang terhadap perilaku berpindah, maka semakin tinggi keinginannya untuk mewujudkan perilaku positif terhadap berpindah, dan semakin rendah keinginannya untuk melaksanakan perilaku negatif terhadap berpindah (Fishbein & Ajzen 1975 dalam Novliadi 2018). Pengukuran keinginan berpindah akan menghasilkan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa kuat keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Karena intensi/keinginan merupakan predictor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang, maka penelitian tentang keinginan berpindah akan merupakan predictor terbaik terhadap perilaku berpindah.

Keinginan berpindah kerja merupakan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang didapatkan saat ini. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena pegawai akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

5. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga diperoleh 21 responden yang sikap positif, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%), namun terdapat sikap positif yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 5 responden (10,4%). Sedangkan 27 responden yang sikap negatif, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 18 responden (37,5%), namun terdapat sikap negatif yang

tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 9 responden (18,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,008 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Nilai *odd ratio* diperoleh 6,400 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan sikap positif akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 6,400 kali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Herudiansyah (2016) menunjukkan bahwa sikap menentukan keinginan pindah kerja perawat rumah sakit Atma Jaya. Begitupula Hasil penelitian Ramadhan (2017) yang dilakukan di ruang rawat inap kelas III bangsal barokah dan inayah RS PKU Muhammadiyah Gombong menunjukkan terdapat hubungan antara sikap perawat dengan perilaku.

Gibson (1987) dalam (Faizin & Winarsih, 2018) mengatakan bahwa sikap seseorang terhadap suatu objek akan mempengaruhi perilaku seseorang terhadap objek tersebut. Sikap perawat yang positif selain terbentuk dari pengetahuan yang baik dan juga didapatkan dari kebudayaan, lingkungan kerja dan lembaga pendidikan yang telah ditempuh perawat (Ramadhan, 2017).

Sikap perawat dalam pekerjaan memberikan pengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat. Hal ini didasari oleh perawat yang menyikapi pekerjaan secara positif akan mendukung semua kegiatan yang berkaitan di tempat kerja dan akan mudah dalam menerapkan perilaku yang sesuai dengan kebijakan rumah sakit, begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini dapat menunjukkan bahwa sikap merupakan faktor yang mendukung perawat untuk berperilaku.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, diperoleh 28 responden yang lingkungan kerja baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 12 responden (25%),

namun terdapat lingkungan kerja baik yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%). Sedangkan 20 responden yang lingkungan kerja kurang baik yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 7 responden (14,6%), namun terdapat lingkungan kerja kurang baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 13 responden (27,1%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,222 > \alpha : 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anderson (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Begitupula penelitian Ulfa (2013) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Selanno (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Menurut Charles O'Reilly dalam (Djati dkk, 2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yakni komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kewajiban individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif misalnya, ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sifat negatif, stres kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja rendah. Lingkungan kerja seperti ini akan menciptakan kinerja anggota organisasi rendah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di ruang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja tinggi. Dari sini akan tercipta kinerja yang tinggi Wirawan (2017).

Sama halnya dengan lingkungan kerja tidak mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di RSUD Kudungga karena perawat bekerja di ruang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, namun masih terdapat keinginan pindah kerja.

7. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, diperoleh 21 responden yang beban kerja rendah, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 15 responden (31,3%), namun terdapat beban kerja rendah yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 6 responden (12,5%). Sedangkan 27 responden yang beban kerja tinggi, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 17 responden (35,3%), namun terdapat beban kerja tinggi yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 10 responden (20,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,038 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Nilai *odd ratio* diperoleh 5,598 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan beban kerja rendah akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 5,598 kali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arbianingsih (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja (*turnover*).

Pada dasarnya semua metoda ataupun formula yang telah dikembangkan untuk menghitung tenaga perawat dirumah sakit berakar pada beban kerja dan personal yang bersangkutan. Hal ini telah banyak dilakukan penelitian-penelitian di luar negeri oleh pakar keperawatan. Analisis kebutuhan tenaga perawat harus betul-betul direncanakan dengan baik agar tidak dilakukan secara berulang-ulang karena akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak efektif dan tidak

efisien (Ilyas, 2013).

Ada beberapa situasi yang dapat dipertimbangkan dalam melakukan analisis ketenagaan antara lain : adanya perluasan rumah sakit sehingga berdampak pada penambahan atau pertambahan tempat tidur. Hal ini berdampak pada perubahan rasio kebutuhan tenaga perawat, adanya berbagai perubahan jenis pelayanan dan fasilitas rumah sakit yang berdampak pada peningkatan *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang pada akhirnya perlu analisi situasi dan kebutuhan tenaga kerja, adanya penurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, penyelesaian pekerjaan terlambat, tidak ada *reward*, kerja yang ketat dan beban kerja yang berat serta tenaga yang kurang, adanya keluhan klien tentang pelayanan yang diterima (Ilyas, 2013).

Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Hal ini dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat. Pada penelitian ini terdapat responden yang beranggapan beban kerja tidak terlalu tinggi, namun masih terdapat perawat yang berkeinginan pindah kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada saat penelitian terdapat keterbatasan dalam penelitian yaitu pada saat penelitian ini dilakukan sedang di masa covid-19 sehingga wajib menaati protocol covid-19 dengan melakukan *social distancing* dan menggunakan APD yaitu masker, sehingga penelitian kurang maksimal.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, disimpulkan bahwa:

1. Sikap perawat dalam pekerjaan di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak negatif berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan positif berjumlah 21 orang (43,8%).
2. Lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak baik berjumlah 28 orang (58,3%), sedangkan kurang baik berjumlah 20 orang (41,7%).
3. Beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tinggi berjumlah 27 orang (56,3%), sedangkan rendah berjumlah 21 orang (43,8%).
4. Keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak tidak ada berjumlah 25 orang (52,1%), sedangkan ada berjumlah 23 orang (47,9%).
5. Ada pengaruh antara sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ($p \text{ value} : 0,008 < \alpha : 0,05$).
6. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ($p \text{ value} : 0,222 > \alpha : 0,05$).
7. Ada pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ($p \text{ value} : 0,038 < \alpha : 0,05$).

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu :

1. Bagi Perawat

Diharapkan bagi perawat sebagai bahan masukan untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik di lingkungan kerjanya. Situasi ini memberikan dampak positif pada pelayanan keperawatan di rumah sakit dan meningkatkan profesi keperawatan.

2. Bagi Rumah Sakit

Sebaiknya rumah sakit lebih meningkatkan pengawasan pada kinerja perawat dan memberikan kebijakan yang lebih tegas kepada perawat yang pindah kerja.

3. Bagi institusi pendidikan

Sebaiknya institusi pendidikan memberikan informasi terkini di bidang keperawatan khususnya tentang manajemen yang berkaitan dengan terjadinya keinginan pindah kerja terhadap perawat di rumah sakit.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga dengan variabel independen yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Jefri. 2017. *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat melalui turnover intention perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1
- Arbianingsih. 2016. *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Journal of Islamic Nursing Vol 1 No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Depkes RI . 2016. *Indikator Kinerja Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Dewi, Putu Sofia Andi. 2019. *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dan juga mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara stres kerja dan turnover intention*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6
- Dharma. 2013. *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dwiningtyas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Fitz-en & Davison. 2011. *How to Measure Human Resources Management*. Jakarta: Kencana
- Gandika & Franksiska, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderator : Studi Kasus Pada PT. Starlight Garment Semarang*. Economics & Business Research Festival, 655-669.
- Hanafiah 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan intensi pindah kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. Ejournal. Psikologi. Fisip-unmul. Vol. 1 No 3.

- Haryati. 2017. *Turnover Tenaga Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam, Tesis, Minat Utama Manajemen Rumah Sakit*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu Kesehatan, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Herudiansyah. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya*. Skripsi Universitas Esa Unggul.
- Indrayani, Susila. 2016. *Faktor – faktor yang berhubungan dan yang berhubungan paling dominan dengan keinginan pindah bekerja (turnover intention) perawat di Rumah Sakit X di Balikpapan*. Jurnal ARSI
- Lusiati, A. & Supriyanto,S. 2013. *Dampak Faktor Individu, Faktor Pekerjaan, dan Faktor Organisasi pada Kepuasan kerja dan Intensi Turnover Perawat*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. Vol. 1 Nomor 2.
- Mahdi et al. 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American Journal Of Applied Sciences, 9(9), 1518–1526.
- Manurung & Ratnawati. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management, 1(2), 145–157.
- Mathis & Jackson. 2011. *Human Resource Management 13thed*. South-Western: Cengage Learning.
- Novliadi. 2018. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nursalam. 2013. *Pendekatan praktis metodologi Riset Keperawatan*. Info Medika. Jakarta.
- Nursalam. 2015. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan : pedoman skripsi, tesis, dan instrument penelitian keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja
- Prihatini. 2017. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis (Tidak Dipublikasi).
- Putra, Nanda. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia.

- Ramdhani, 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Ridlo, 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement-Indonesia.
- Robbins, S. 2016. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Selanno, Yovita Veronika. 2019. *Pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di RS Emanuel Purwareja*. Journal of Research in Business and Economics, Vol. 02, No. 01. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero>
- Siregar. 2015. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sehat Terpadu*. Skripsi Universitas Negeri Islam Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supari, S.F. 2015. *Gerakan Keselamatan Pasien Rumah Sakit*. Seminar Nasional PERSI. Jakarta.
- Susanthy. 2017. *Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Keperawatan Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Kongbeng (Studi Evaluasi Tenaga Keperawatan Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kongbeng Kabupaten Kutai Timur)*. Jurnal Universitas Merdeka Malang.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triani, Dina. 2016. *Hubungan Beban Kerja Perawat dan Tipe Kepemimpinan Dengan Tingkat Stress Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Naskah Publikasi STIKES Muhammadiyah.
- Utomo. 2018. *Analisis Kebutuhan Pegawai*. <http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.
- Widyadmono. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY)*. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 15 -No.2

Lampiran 1.

LEMBAR PENJELASAN PENELITIAN

Kepada Yth.

Calon Responden

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Peneliti : Nurhaini Bulinda S

NIM : B21831412301

Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Saya adalah mahasiswi Stikes Wiyata Husada Samarinda yang sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Berikut ini peneliti akan menjelaskan jalannya proses penelitian, jika Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk ikut serta dalam penelitian ini. Pertama-tama peneliti akan meminta calon yang terpilih agar bersedia menjadi calon responden setelah mengadakan pendekatan dan memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian serta hak dan kewajiban selama menjadi responden. Responden yang bersedia selanjutnya diminta menandatangani lembar *Informed concent*. Memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya bila ada yang belum jelas.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan resiko apapun dan peneliti berjanji akan menjunjung tinggi serta menghargai hak Bapak/Ibu/Saudara/I dengan cara menjaga kerahasiaan identitas selama pengumpulan data, pengolahan dan penyajian laporan penelitian. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i ketika merasa kesulitan, mohon memberitahu peneliti, maka pelaksanaan penelitian akan ditunda dan akan dilanjutkan sesuai dengan keinginan Bapak/Ibu/Saudara/I dan boleh memutuskan untuk menolak penelitian kapanpun dikehendaki tanpa ada

konsekuensi atau dampak tertentu. Demikian surat penjelasan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, Juli 2020

Peneliti

Nurhaini Bulinda S



Lampiran 2

**SURAT PERNYATAAN BERSEDIA
BERPARTISIPASI SEBAGAI RESPONDEN PENELITIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

No. telp.....

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti, dengan ini saya menyatakan bersedia berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Keikutsertaan saya ini sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari pihak manapun. Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Samarinda,.....2020

Mengetahui

Yang membuat pernyataan

Peneliti

Nurhaini Bulinda S

Nama & Tanda tangan

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN PINDAH
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD KUDUNGGGA****Perhatian :**

1. Bacalah setiap pernyataan dan pertanyaan dengan teliti sebelum mengisinya.
2. Isilah data dengan sebenar-benarnya sesuai keadaan atau kondisi.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban dari pertanyaan dan pernyataan akan dijaga oleh peneliti.

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas diri anda
2. Jawablah sesuai dengan pertanyaan yang ada dengan memberi tanda *check* (✓) pada kotak yang anda pilih.

A. Data Identitas Responden

1. Umur :(Tahun)
2. Jenis Kelamin :
 - 1) Laki-laki
 - 2) Perempuan
3. Pendidikan :
 - 1) DIII
 - 2) DIV
 - 3) S1
 - 4) Ners
4. Masa Kerja :(Tahun)

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban anda, dengan skala penilaian sebagai berikut :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS: Sangat tidak setuju

B. Keinginan Pindah Kerja Perawat

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pada saat ini saya berkeinginan untuk pindah/berhenti kerja.					
2	Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain					
3	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini					
4	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat					
5	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik					

Sumber : Siregar (2015)

C. Sikap

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bangga menjadi karyawan rumah sakit ini					
2	Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik karena ingin mengabdikan pada rumah sakit					
3	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal dinas yang dibuat dan tidak pernah terlambat.					
4	Beberapa bulan terakhir ini saya sering tidak masuk kerja.					
5	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu					
6	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
7	Saya seringkali tidak sependapat/tidak setuju dengan beberapa kebijakan RS.					
8	Saya sering berargumentasi atau berbeda pendapat dengan atasan saya mengenai kebijakan RS.					

Sumber : Herudiansyah (2016)

D. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan selalu memberikan perhatian kepada Anda dan perawat lain tunuk meningkatkan kinerja.					
2	Atasan selalu memberikan kepedulian kepada Anda dan perawat lain untuk meningkatkan kinerja					
3	Atasan selalu memberikan motivasi kepada Anda dan perawat lain untuk meningkatkan kinerja					
4	Atasan selalu mendiskusikan prosedur jika terjadi masalah di unit tempat kerja Anda dengan Anda dan perawat lain					
5	Atasan selalu memberikan pengarahan dalam melaksanakan tugas keperawatan dengan baik kepada Anda					
6	Perawat lain selalu bersikap koperatif dalam membantu Anda melakukan pekerjaan					
7	Perawat lain selalu memberikan masukan kepada Anda dalam melakukan pekerjaan					
8	Hubungan kerjasama Anda dengan perawat lain antar unit di RS sangat baik sehingga mendorong Anda untuk tetap bekerja di RS					
9	Hubungan kerjasama Anda dengan atasan di RS sangat baik sehingga mendorong Anda untuk tetap bekerja di RS					

Sumber : Siregar (2015)

E. Beban Kerja

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban anda, dengan skala penilaian sebagai berikut:

TP : Tidak sesuai dengan saya sama sekali, atau tidak pernah.

KK : Sesuai dengan saya sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang.

LS : Sesuai dengan saya sampai batas yang dapat dipertimbangkan, atau lumayan sering.

SS : Sangat sesuai dengan saya, atau sering sekali.

No	Pernyataan	TP	KK	LS	SS
1	Saya melakukan komunikasi pada pasien				
2	Saya melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter				
3	Saya sangat memperhatikan dan membantu dalam kebersihan diri pasien				
4	Saya melakukan serah terima pasien dari luar ruangan				
5	Saya mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda tanda vital pasien				
6	Saya tidak melakukan perawatan luka pada pasien				
7	Saya tidak mempersiapkan kebutuhan sebelum operasi pasien				
8	Saya tidak melakukan observasi dan pemasangan infus pada pasien				
9	Saya melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien				
10	Saya melakukan administrasi pasien pada saat jam kerja				
11	Saya menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien				
12	Saya menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan untuk pasien				
13	Saya melakukan koordinasi dan konsultasi demi kepentingan pasien				
14	Saya tidak melakukan dan tidak mendapatkan kegiatan pengembangan dan pelatihan keperawatan misalnya, membaca buku keperawatan dan lainnya				
15	Saya tidak melakukan diskusi antar sesama perawat atau dengan atasan maupun dengan tim kesehatan lain terhadap perkembangan kondisi pasien				
16	Saya melakukan kegiatan pengembangan organisasi rumah sakit seperti pertemuan dengan pimpinan rumah sakit dan lainnya				

	pada saat jam kerja				
17	Saya tidak istirahat pada saat jam kerja				
18	Saya tidak menonton televisi pada saat jam kerja				
19	Saya tidak tidur pada saat jam kerja				
20	Saya menerima dan menelpon untuk urusan pribadi pada saat jam kerja				
21	Saya membaca koran dan majalah pada saat jam kerja				
22	Saya datang tepat waktu pada saat jam kerja				
23	Saya pulang tepat waktu jam selesai kerja				
24	Saya melakukan kegiatan pribadi terkait aktifitas sehari hari misalnya: makan dan minum, ke kamar mandi, ganti pakaian dan sembahyang pada saat jam kerja				

Sumber : Triani (2016)



Lampiran 4. Data Penelitian

No	Data Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	32	2	1	10
2	33	2	1	11
3	29	2	4	4
4	30	2	1	9
5	35	2	1	10
6	31	2	1	1
7	39	2	3	10
8	40	2	3	15
9	31	2	3	2
10	27	2	1	2
11	26	2	1	4
12	39	2	3	10
13	32	2	1	9
14	28	2	1	5
15	29	1	1	8
16	30	2	1	6
17	39	2	1	14
18	37	2	3	18
19	33	2	4	6
20	28	2	1	3
21	40	2	4	19
22	28	2	4	4
23	36	2	1	10
24	30	2	1	1
25	28	2	4	4
26	30	2	1	4
27	39	2	1	16
28	34	1	1	10
29	33	2	1	9
30	32	2	1	10
31	23	2	1	1
32	31	1	4	6
33	36	2	1	4
34	40	2	3	19
35	30	2	1	4
36	30	2	1	10
37	25	2	4	1
38	28	1	1	5
39	34	2	1	9

40	34	2	1	8
41	27	2	1	4
42	29	2	4	6
43	35	2	1	10
44	30	2	4	7
45	35	2	1	10
46	28	2	4	5
47	28	2	4	4
48	35	2	1	12



No	Keinginan Pindah Kerja Perawat (Y)						Total	Hasil
	b1	b2	b3	b4	b5			
1	4	4	4	3	4	19	1	
2	4	4	4	3	5	20	1	
3	4	4	4	3	5	20	1	
4	3	2	3	2	4	14	1	
5	3	2	2	3	4	14	1	
6	1	1	1	1	1	5	2	
7	2	3	3	3	4	15	1	
8	2	2	3	3	2	12	2	
9	4	3	3	3	3	16	1	
10	2	2	2	2	2	10	2	
11	2	2	2	1	3	10	2	
12	2	2	2	2	2	10	2	
13	2	3	2	2	3	12	2	
14	2	2	1	2	4	11	2	
15	4	4	4	2	4	18	1	
16	4	4	4	4	5	21	1	
17	2	1	2	1	2	8	2	
18	5	5	5	4	4	23	1	
19	4	4	3	2	5	18	1	
20	4	5	4	4	5	22	1	
21	5	5	4	4	4	22	1	
22	4	2	4	4	4	18	1	
23	4	5	4	3	5	21	1	
24	3	3	3	3	4	16	1	
25	2	3	2	2	2	11	2	
26	2	3	2	2	4	13	2	
27	1	2	2	2	4	11	2	
28	1	2	2	3	3	11	2	
29	2	2	2	2	4	12	2	
30	3	2	2	2	3	12	2	
31	2	2	2	2	2	10	2	
32	2	2	2	2	4	12	2	
33	2	2	2	2	2	10	2	
34	3	2	3	2	2	12	2	
35	2	3	2	2	4	13	2	
36	1	2	2	2	5	12	2	
37	4	4	4	3	5	20	1	
38	4	4	4	3	4	19	1	
39	5	2	4	2	4	17	1	
40	1	2	4	4	2	13	2	
41	4	2	4	4	3	17	1	

42	4	3	2	2	4	15	1
43	4	4	4	4	4	20	1
44	1	2	3	1	4	11	2
45	4	3	2	1	3	13	2
46	2	4	3	3	3	15	1
47	4	2	4	4	4	18	1
48	5	4	5	2	5	21	1



No	Sikap (X1)								Total	Hasil
	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8		
1	3	3	4	1	4	5	4	3	27	2
2	4	4	3	1	4	5	4	4	29	1
3	4	2	5	1	5	5	5	4	31	1
4	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
5	4	4	4	2	4	4	4	3	29	1
6	4	4	4	1	4	4	2	2	25	2
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30	1
8	4	4	4	2	5	4	4	4	31	1
9	4	4	4	2	5	5	3	3	30	1
10	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
11	4	4	3	1	4	4	2	2	24	2
12	4	4	4	1	4	4	3	3	27	2
13	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
14	4	4	4	1	4	4	3	2	26	2
15	4	4	4	2	4	4	5	4	31	1
16	3	4	4	2	4	4	3	3	27	2
17	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
18	4	3	1	4	3	4	5	5	29	1
19	4	5	4	1	5	5	4	3	31	1
20	4	4	4	1	5	5	5	3	31	1
21	4	4	3	5	5	5	5	4	35	1
22	4	4	5	1	4	4	1	4	27	2
23	4	4	4	1	4	5	5	1	28	2
24	4	5	4	1	5	5	3	2	29	1
25	4	4	4	3	4	4	3	3	29	1
26	4	4	3	1	4	4	4	3	27	2
27	4	4	4	1	4	4	3	2	26	2
28	3	4	4	2	4	4	3	3	27	2
29	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
30	4	3	3	3	4	3	4	4	28	2
31	4	4	4	2	4	4	2	2	26	2
32	4	4	5	1	5	4	3	4	30	1
33	5	5	4	2	4	4	2	2	28	2
34	3	4	4	2	4	4	3	3	27	2
35	3	4	4	2	4	4	3	3	27	2
36	3	3	3	1	4	4	4	4	26	2
37	4	3	5	1	5	5	4	3	30	1
38	2	3	2	3	2	2	5	4	23	2
39	5	4	5	4	5	5	5	4	37	1
40	5	5	5	4	4	4	4	4	35	1
41	5	5	5	1	5	5	3	3	32	1

42	4	4	5	1	4	5	3	3	29	1
43	5	4	4	3	4	4	4	4	32	1
44	4	4	4	1	4	4	3	3	27	2
45	5	5	5	3	4	4	3	4	33	1
46	4	4	2	2	3	4	3	3	25	2
47	4	4	5	1	4	4	1	4	27	2
48	2	2	2	2	2	2	5	5	22	2



42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	1
43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	2
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1
46	2	2	3	4	1	4	4	4	3	27	2
47	2	2	2	4	4	4	2	2	2	24	2
48	2	1	1	1	3	4	5	4	5	26	2



No	Beban Kerja (X3)													
	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14
1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	3	5	3	3	1	5	1	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	1	1	1	5	5	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	1	1	1	5	4	5	4	4	3
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	5	1	1	1	5	4	5	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	2	4	1	1	1	5	3	4	4	4	2
9	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2
11	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2
14	4	4	4	4	5	1	1	1	4	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4
16	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2
17	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	2
18	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	2
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	5	2	4	2	5	5	5	4	5	3
21	5	5	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2
22	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2	4	4	4	2
23	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	4	4	1
24	5	5	5	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2
26	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2
28	5	5	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2
29	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2	4	4	4	2
30	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	2	5	1	2	1	5	4	5	4	4	4
33	4	4	4	2	5	2	1	1	4	4	5	5	5	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3
36	5	5	4	5	5	1	2	1	5	3	5	4	4	1
37	4	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4
38	5	4	3	4	4	1	1	2	4	2	4	4	4	3
39	5	5	4	2	5	2	2	2	5	2	5	4	3	3
40	4	4	4	2	5	2	2	2	5	2	5	4	4	2
41	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	5	2

42	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3
43	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3
44	4	4	4	3	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	2
46	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	4	2	2	1	4	2	4	4	4	2
48	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	5	4	4	3



Beban Kerja (X3)											
e15	e16	e17	e18	e19	e20	e21	e22	e23	e24	Total	Hasil
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	1
3	1	1	5	2	3	3	4	4	5	86	1
1	3	4	4	4	3	3	5	5	4	88	1
1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	81	2
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	87	1
1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	81	2
3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	88	1
1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	76	2
4	4	4	5	5	2	2	5	5	4	91	1
2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	74	2
2	2	4	5	5	3	1	4	2	2	80	2
4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	82	2
2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	75	2
2	4	4	4	5	3	1	4	4	4	82	2
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	85	1
2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	83	2
1	5	3	5	5	3	2	5	4	5	94	1
2	5	2	5	5	4	2	2	2	4	84	1
3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	89	1
1	4	3	5	4	3	1	5	5	5	93	1
2	4	2	3	3	4	3	4	1	5	80	2
1	2	2	4	2	2	2	4	1	4	69	2
1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	77	2
1	2	4	4	4	1	1	4	3	2	85	1
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	86	1
2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	74	2
2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	83	2
2	4	2	3	3	4	3	4	1	5	80	2
1	2	2	4	2	2	2	4	1	4	69	2
3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	80	2
2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	80	2
3	2	4	5	4	3	2	5	5	5	89	1
2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	80	2
3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	90	1
2	3	3	5	4	3	2	4	3	4	76	2
1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	83	1
1	1	2	5	5	1	1	5	4	4	85	1
3	2	2	4	3	4	1	2	1	4	71	2
2	4	3	4	4	2	2	5	3	4	82	2
2	5	5	5	4	2	2	5	4	2	83	1
1	3	2	2	3	2	2	3	5	5	85	1

2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	84	1
2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	84	1
3	4	2	4	5	3	2	4	4	4	82	2
2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	75	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	79	2
1	2	2	4	2	2	2	4	1	4	69	2
3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	66	2



Lampiran 5. Hasil SPSS

Uji Normalitas**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sikap Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%
Lingkungan Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%
Beban Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%
Keinginan Pindah Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Sikap Kerja	Mean	28.88	.439	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	27.99	
		Upper Bound	29.76	
	5% Trimmed Mean	28.83		
	Median	29.00		
	Variance	9.261		
	Std. Deviation	3.043		
	Minimum	22		
	Maximum	37		
	Range	15		
	Interquartile Range	4		
	Skewness	.252	.343	
	Kurtosis	.476	.674	
	Lingkungan Kerja	Mean	32.77	.861
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	31.04	
		Upper Bound	34.50	
5% Trimmed Mean		32.80		
Median		34.00		
Variance		35.542		
Std. Deviation		5.962		
Minimum		21		
Maximum		44		
Range		23		
Interquartile Range		9		

	Skewness		- .287	.343
	Kurtosis		- .719	.674
Beban Kerja	Mean		82.60	.984
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	80.62	
		Upper Bound	84.58	
	5% Trimmed Mean		82.69	
	Median		83.50	
	Variance		46.500	
	Std. Deviation		6.819	
	Minimum		66	
	Maximum		99	
	Range		33	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		- .305	.343
	Kurtosis		.212	.674
	Keinginan Pindah Kerja	Mean		14.85
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	13.60	
		Upper Bound	16.11	
5% Trimmed Mean			14.87	
Median			14.00	
Variance			18.766	
Std. Deviation			4.332	
Minimum			5	
Maximum			23	
Range			18	
Interquartile Range			8	
Skewness			.130	.343
Kurtosis			- .884	.674

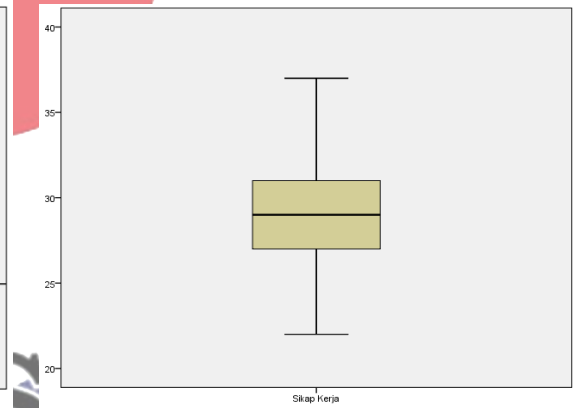
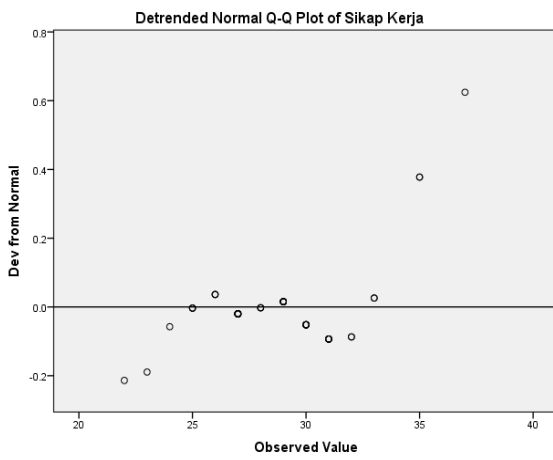
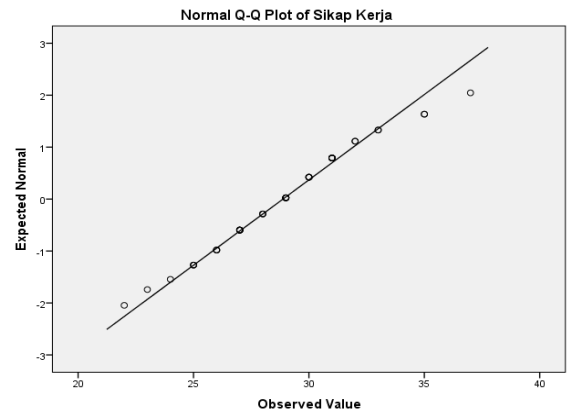
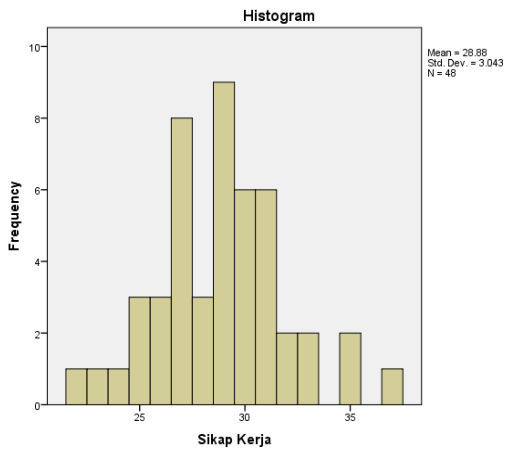
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sikap Kerja	.100	48	.200*	.979	48	.558
Lingkungan Kerja	.165	48	.002	.951	48	.043
Beban Kerja	.101	48	.200*	.982	48	.672
Keinginan Pindah Kerja	.145	48	.013	.952	48	.049

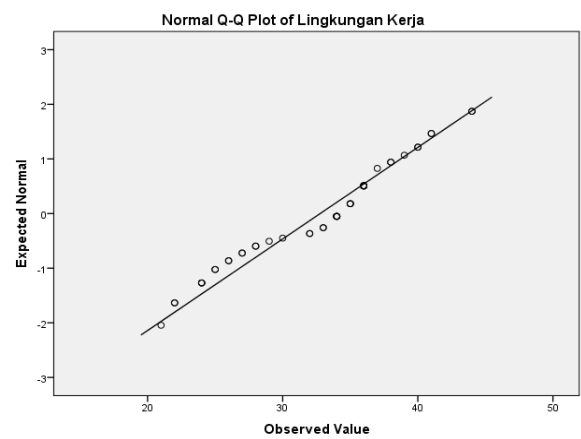
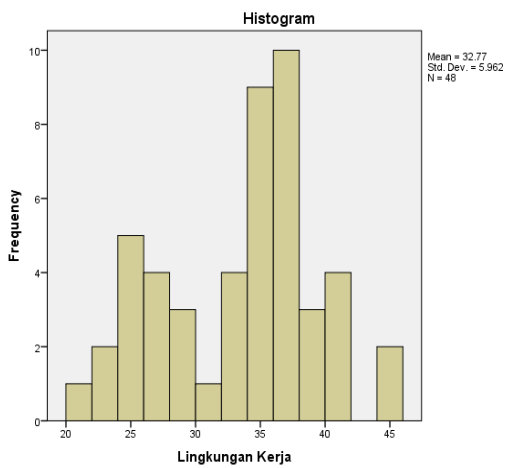
*. This is a lower bound of the true significance.

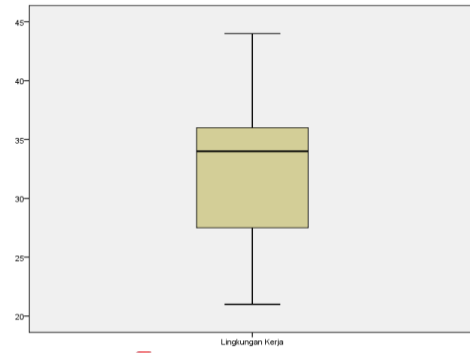
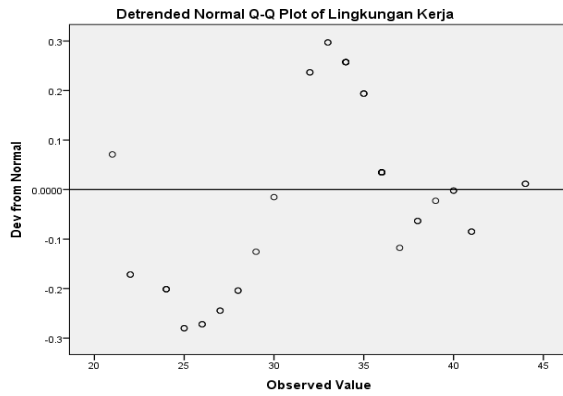
a. Lilliefors Significance Correction

Sikap Kerja

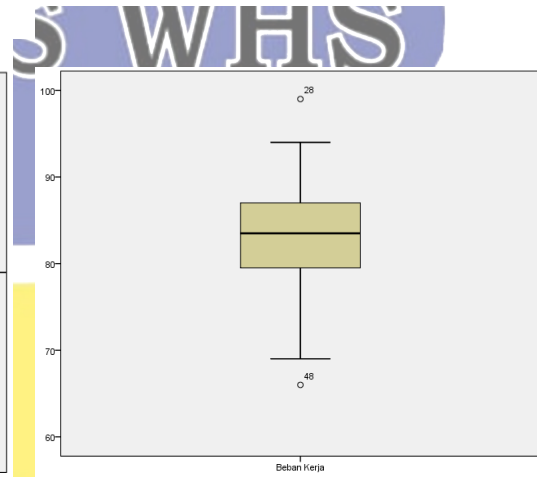
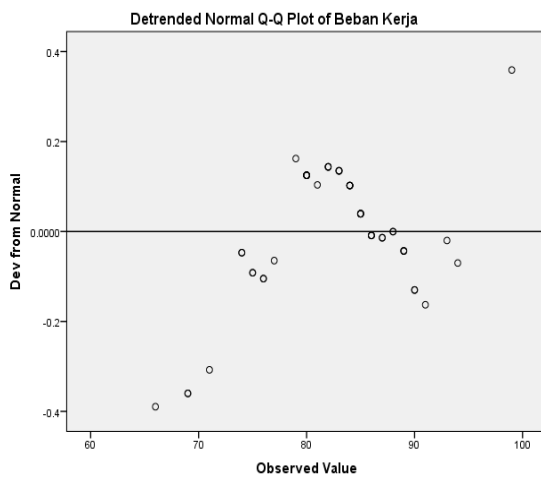
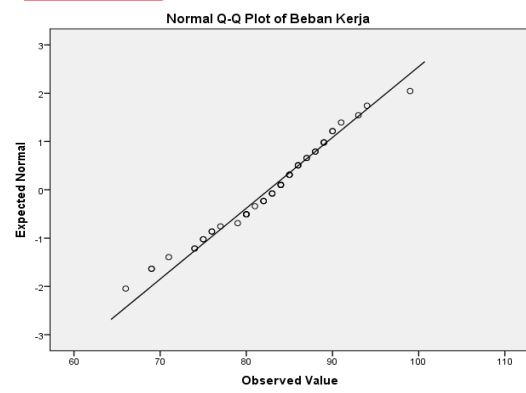
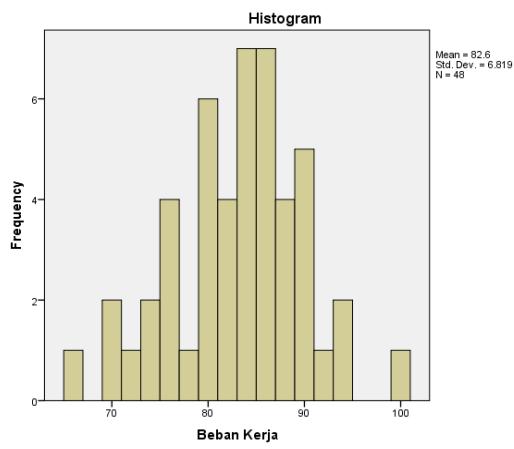


Lingkungan Kerja

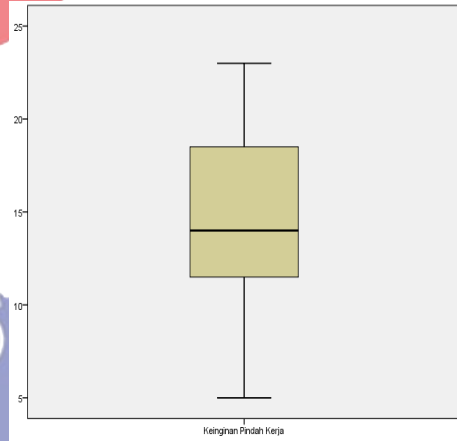
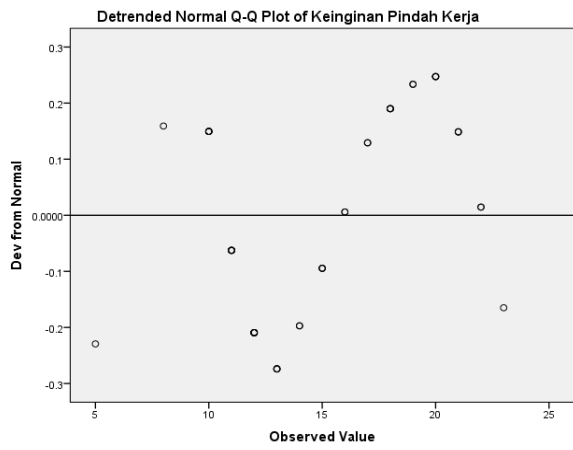
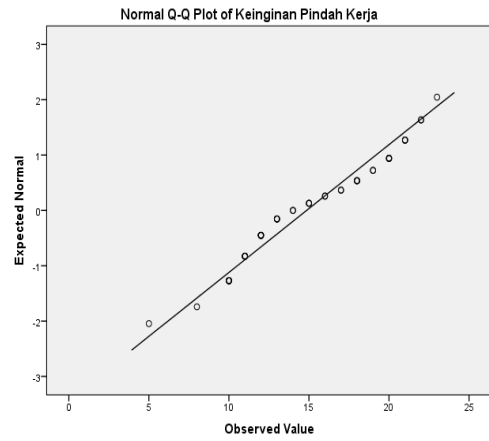
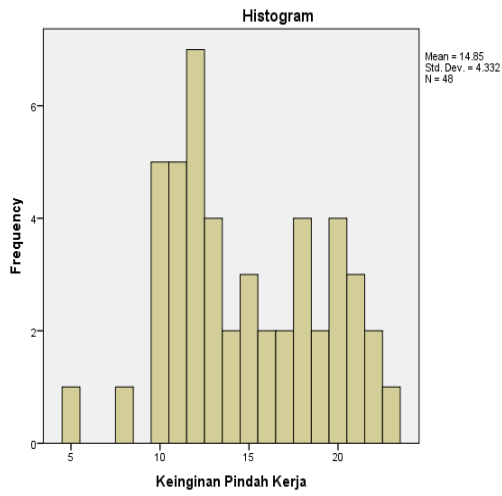




Beban Kerja



Keinginan Pindah Kerja



Uji Univariat

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	2.1	2.1	2.1
	25	1	2.1	2.1	4.2
	26	1	2.1	2.1	6.3
	27	2	4.2	4.2	10.4
	28	7	14.6	14.6	25.0
	29	3	6.3	6.3	31.3
	30	7	14.6	14.6	45.8
	31	3	6.3	6.3	52.1
	32	3	6.3	6.3	58.3
	33	3	6.3	6.3	64.6
	34	3	6.3	6.3	70.8
	35	4	8.3	8.3	79.2
	36	2	4.2	4.2	83.3
	37	1	2.1	2.1	85.4
	39	4	8.3	8.3	93.8
	40	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	4	8.3	8.3	8.3
	Perempuan	44	91.7	91.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan	31	64.6	64.6	64.6
	S1 Keperawatan	6	12.5	12.5	77.1
	Ners	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.3	8.3	8.3
	2	2	4.2	4.2	12.5
	3	1	2.1	2.1	14.6
	4	9	18.8	18.8	33.3
	5	3	6.3	6.3	39.6
	6	4	8.3	8.3	47.9
	7	1	2.1	2.1	50.0
	8	2	4.2	4.2	54.2
	9	4	8.3	8.3	62.5
	10	10	20.8	20.8	83.3
	11	1	2.1	2.1	85.4
	12	1	2.1	2.1	87.5
	14	1	2.1	2.1	89.6
	15	1	2.1	2.1	91.7
	16	1	2.1	2.1	93.8
	18	1	2.1	2.1	95.8
	19	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sikap Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Positif	21	43.8	43.8	43.8
	Negatif	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	28	58.3	58.3	58.3
	Kurang Baik	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	43.8	43.8	43.8
	Tinggi	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Keinginan Pindah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	25	52.1	52.1	52.1
	Ada Keinginan Pindah Kerja	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	



Uji Bivariat

1. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sikap Perawat * Keinginan Pindah Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%

Sikap Perawat * Keinginan Pindah Kerja Crosstabulation

			Keinginan Pindah Kerja		Total
			Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	Ada Keinginan Pindah Kerja	
Sikap Perawat	Positif	Count	16	5	21
		% within Sikap Perawat	76.2%	23.8%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	64.0%	21.7%	43.8%
		% of Total	33.3%	10.4%	43.8%
Sikap Perawat	Negatif	Count	9	18	27
		% within Sikap Perawat	33.3%	66.7%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	36.0%	78.3%	56.3%
		% of Total	18.8%	37.5%	56.3%
Total		Count	25	23	48
		% within Sikap Perawat	52.1%	47.9%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	52.1%	47.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	8.694 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	7.061	1	.008		
Likelihood Ratio	9.034	1	.003		
Fisher's Exact Test				.004	.004
Linear-by-Linear Association	8.513	1	.004		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.06.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Sikap Perawat (Positif / Negatif)	6.400	1.772	23.110
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	2.286	1.274	4.101
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Ada Keinginan Pindah Kerja	.357	.159	.803
N of Valid Cases	48		

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lingkungan Kerja * Keinginan Pindah Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%

Lingkungan Kerja * Keinginan Pindah Kerja Crosstabulation

			Keinginan Pindah Kerja		Total
			Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	Ada Keinginan Pindah Kerja	
Lingkungan Kerja	Baik	Count	12	16	28
		% within Lingkungan Kerja	42.9%	57.1%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	48.0%	69.6%	58.3%
		% of Total	25.0%	33.3%	58.3%
	Kurang Baik	Count	13	7	20
		% within Lingkungan Kerja	65.0%	35.0%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	52.0%	30.4%	41.7%
		% of Total	27.1%	14.6%	41.7%
Total		Count	25	23	48
		% within Lingkungan Kerja	52.1%	47.9%	100.0%
		% within Keinginan Pindah Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	52.1%	47.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.292 ^a	1	.130		
Continuity Correction ^b	1.491	1	.222		
Likelihood Ratio	2.318	1	.128		
Fisher's Exact Test				.154	.111
Linear-by-Linear Association	2.244	1	.134		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.58.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Lingkungan Kerja (Baik / Kurang Baik)	.404	.123	1.321
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	.659	.386	1.126
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Ada Keinginan Pindah Kerja	1.633	.829	3.216
N of Valid Cases	48		

3. Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Keinginan Pindah Kerja	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%

Beban Kerja * Keinginan Pindah Kerja Crosstabulation

			Keinginan Pindah Kerja		Total
			Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	Ada Keinginan Pindah Kerja	
Beban Kerja Rendah	Count		15	6	21
	% within Beban Kerja		71.4%	28.6%	100.0%
	% within Keinginan Pindah Kerja		60.0%	26.1%	43.8%
	% of Total		31.3%	12.5%	43.8%
Tinggi	Count		10	17	27
	% within Beban Kerja		37.0%	63.0%	100.0%
	% within Keinginan Pindah Kerja		40.0%	73.9%	56.3%
	% of Total		20.8%	35.4%	56.3%
Total	Count		25	23	48

% within Beban Kerja	52.1%	47.9%	100.0%
% within Keinginan Pindah Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	52.1%	47.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.598 ^a	1	.018		
Continuity Correction ^b	4.305	1	.038		
Likelihood Ratio	5.737	1	.017		
Fisher's Exact Test				.023	.018
Linear-by-Linear Association	5.482	1	.019		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.06.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Beban Kerja (Rendah / Tinggi)	4.250	1.246	14.502
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Tidak Ada Keinginan Pindah Kerja	1.929	1.100	3.381
For cohort Keinginan Pindah Kerja = Ada Keinginan Pindah Kerja	.454	.217	.947
N of Valid Cases	48		

