



# UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA SURABAYA

## LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus A Wonokromo : Jl. SMEA No.57 Tlp. 031-8291920, 8284508 Fax. 031-8298582 – Surabaya 60243

Kampus B RSJ Jemursari : Jl. Jemursari NO.51-57 Tlp. 031-8479070 Fax. 031-8433670 – Surabaya 60237

Website : unusa.ac.id Email: info@unusa.ac.id

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 1461/UNUSA-LPPM/Adm-I/VIII/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya menerangkan telah selesai melakukan pemeriksaan duplikasi dengan membandingkan artikel-artikel lain menggunakan perangkat lunak **Turnitin** pada tanggal 10 Agustus 2022.

Judul : Hubungan Iklim Organisasi terhadap *Intention to Leave* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani

Penulis : Budhi Setianto, Agus Aan Adriansyah, Akas Yekti Pulih Asih

No. Pemeriksaan : 2022.08.10.478

Dengan Hasil sebagai Berikut:

**Tingkat Kesamaan diseluruh artikel (*Similarity Index*) yaitu 24%**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 10 Agustus 2022

Ketua LPPM,

Achmad Syafiuddin, Ph.D.

NPP. 20071300

**LPPM Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya**

Website : [lppm.unusa.ac.id](http://lppm.unusa.ac.id)

Email : [lppm@unusa.ac.id](mailto:lppm@unusa.ac.id)

Hotline : 0838.5706.3867

# Paper 11

*by Akas Yekti Pulih Asih*

---

**Submission date:** 10-Aug-2022 10:00AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1880855409

**File name:** asi\_terhadap\_intention\_to\_leave\_perawat\_di\_RS\_Islam\_Surabaya.pdf (713.3K)

**Word count:** 3107

**Character count:** 18752

Hubungan Iklim Organisasi terhadap *Intention to Leave* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani

Budhi Setianto\*, Agus Aan Adriansyah\*, Akas Yekti Pulih Asih\*

\* Prodi SI Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Email: budhisetianto@unusa.ac.id

**ABSTRACT**

Organizational climate claimed to be on of the factors which caused *Intention to leave*. Organizational climate described the internal condition of an organization because organizational climate can only be experienced by the member of the organization. This research aimed to analyze the relationship between organizational climate and intention to leave of nurses in Surabaya Islamic Hospital A. Yani. This is quantitative research. This research conducted in Surabaya Islamic Hospital A. Yani, the subjects were 70 nurses. Data collected using questionnaire which analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver.16 with Chi Square test. Result showed that, from 6 variables of organizational climate, which consist of structure, standard, responsibility, rewards, supports, and commitment, only commitment which did not showed any relationship with intention to leave of nurses in Surabaya Islamic Hospital A. Yani. The statistic test result for commitment was  $p = 0.197 (>0,05)$ . While, the other 5 variables showed significant relationship with intention to leave of nurses in Surabaya Islamic Hospital A.Yani.

**Keywords:** Organizational Climate, Intention To Leave, Nurse

**PENDAHULUAN**

Dalam pelayanan kepada pasien, di rumah sakit terjadi perbedaan persepsi mutu pelayanan. Pasien mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif jika pelayanannya nyaman, menyenangkan, petugasnya ramah yang mana secara keseluruhan memberikan kesan kepuasan terhadap pasien. Sedangkan rumah sakit dalam memberikan pelayanan mengartikan pelayanan yang bermutu dan efisien jika pelayanan sesuai dengan standar pemerintah.

Turnover merupakan suatu kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terakhir. *Intention to leave* adalah mengacu pada niat sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Intention to leave* merupakan pendahulu (*precussor*) terkuat dari aktual turnover. Hal ini membuktikan bahwa sebelum karyawan benar-benar meninggalkan organisasi didahului adanya niat untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam berorganisasi, faktor iklim organisasi sangatlah penting untuk membentuk suasana organisasi lebih kondusif sehingga menciptakan kenyamanan dan kepuasan pada karyawan. Pada beberapa kesempatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui kondisi iklim organisasi di RSI A.Yani sehingga dilakukan wawancara pada karyawan di bagian pendidikan dan pelatihan, bahwa beberapa pegawai merasa tidak didukung oleh

atasan, kurang diberi apresiasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil kuisioner yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai merasa belum nyaman dengan iklim organisasi di RSI A.Yani

Berdasarkan data karyawan RSI Surabaya – A Yani yang keluar dalam 3 tahun terakhir pada tahun 2017 sebanyak 5%, yang meningkat pada tahun 2018 menjadi 9%, dan pada tahun 2019 meningkat Kembali menjadi 10%. Di

rumah sakit ini tenaga yang dominan adalah perawat karena inti bisnis rumah sakit yaitu pelayanan. Jika turnover perawat meningkat setiap periode maka hal ini dapat merugikan suatu organisasi seperti, kinerja kurang maksimal, berkurangnya motivasi, biaya lebih tinggi, biaya pendidikan / pelatihan lebih banyak lagi dikeluarkan.

**Tabel 1. Data Penyebab Perawat yang Keluar di RSI- A. Yani Tahun 2017, 2018, 2019**

No.	Alasan Perawat Keluar	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Keluar APS	4	12%	13	38%	17	50%	34	77%
2.	Kontrak Habis	1	20%	3	60%	1	20%	5	11%
3.	Pensiun Murni	1	50%	0	0%	1	50%	2	5%
4.	Pensiun Dini	0	0%	2	100%	0	0%	2	5%
5.	Meninggal	1	100%	0	0%	0	0%	1	2%
TOTAL								44	100%

Sumber: Saksi SDM dan Pengembangan Karir RSI Surabaya

Berdasarkan Tabel 1 Data Penyebab perawat yang keluar di RSI A.Yani dapat disimpulkan bahwa tenaga perawat yang keluar dengan alasan keluar adalah APS (Atas Permintaan Sendiri). Jika dalam sebuah organisasi tingkat alasan keluar APS sangat tinggi dapat mengakibatkan kualitas pelayanan yang ada rumah sakit turun, menambah beban kerja rumah sakit, dan pembiayaan. Oleh karenanya, permasalahan ini harus cepat ditangani agar tidak menambah jumlah perawat yang keluar di RSI A.Yani

Di Rumah Sakit Islam Surabaya – A Yani memiliki angka perawat yang keluar mengalami peningkatan setiap tahun. Sebagian besar perawat yang meninggalkan organisasi karena alasan APS juga meningkat dari tahun ke tahun. Alasan APS dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada rumah sakit yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja APS yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Dalam penelitian ini yang dinilai adalah perawat yang keluar dengan alasan APS.

Berdasarkan data yang diperoleh pada wawancara sebelumnya, iklim organisasi di RSI

A.Yani pada beberapa pegawai merasa belum memberikan kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan adanya kuisioner yang diberikan kepada responden bahwa pada beberapa variabel iklim organisasi belum terpenuhi sesuai dengan keinginan responden. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

#### METODE PENELITIAN

Jenis dan rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya - A. Yani. Penelitian ini diambil dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Tempat penelitian dilakukan pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani yang terletak di Jalan Jend. A. Yani 2-4 Surabaya, Jawa Timur, 60243. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang ada diruangan non covid di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani, jumlah perawat yang bekerja yaitu 85 perawat. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan

perhitungan rumus *Lameshow* (1997) sehingga didapatkan 70 perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.

Pada kuisisioner iklim organisasi dinilai dari 6 sub variabel yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Pada setiap variabel dinilai dengan menggunakan pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan. Sedangkan, untuk penilaian intention to leave terdapat 4 pertanyaan yang dijawab responden lalu di nilai dengan menggunakan skala likert. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan tahapan *editing, coding, entry, dan tabulasi*. Lalu dilakukan uji statistic dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* melalui uji *Chi Square*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Islam Surabaya – A Yani memiliki angka perawat yang keluar mengalami peningkatan setiap tahun. Sebagian besar perawat yang meninggalkan organisasi karena alasan APS (Atas Permintaan Sendiri) juga meningkat dari tahun ke tahun. Alasan APS dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada rumah sakit yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja APS yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Dalam penelitian ini yang dinilai adalah perawat yang keluar dengan alasan APS.

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani sejumlah 70 perawat, kemudian dari hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui penyebaran kuisisioner kepada perawat tersebut dapat diketahui karakteristik responden dalam hal ini perawat. Karakteristik perawat terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan.

**Tabel 2.** Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	%
Umur	17 - 22 Tahun	3 4,3
	23 - 28 Tahun	58 82,9
	29 - 34 Tahun	6 8,6

	35 - 40 Tahun	3	4,3
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	16	22,9
	Perempuan	54	77,1
<b>Status Pernikahan</b>	Belum Menikah	28	40,0
	Menikah	42	60,0
<b>Tingkat Pendidikan</b>	Diploma (D3)	32	45,7
	Sarjana (S1)	38	54,3

Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan umur perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani yang paling banyak yaitu berumur 23-28 tahun dengan jumlah responden sebanyak 58 perawat, berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 54 perawat, berstatus menikah dengan jumlah responden sebanyak 42 perawat, dan berpendidikan Sarjana (Ners) dengan jumlah responden sebanyak 38 perawat.

**Tabel 3** Hasil Kuesioner *Intention To Leave* perawat di RSI – A. Yani Tahun 2020

No	Kategori	n	%
1	Tidak Ingin Keluar	2	2,9
2	Ingin Keluar	25	35,7
3	Sangat Ingin Keluar	43	61,4

Untuk mengetahui *Intention To Leave* perawat di rumah sakit, dibuatlah kuisisioner yang berisi 4 item pertanyaan. Hasil pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa sebanyak 43 atau 61,4% perawat yang sangat ingin keluar dari RSI A. Yani. Tingkat keinginan untuk keluar yang tinggi pada perawat. Hal ini dapat berpengaruh pada kesejahteraan perawat yang kemudian berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pasien<sup>4</sup>.

Beberapa indikasi bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan terjadinya *intention to leave* karyawan dalam sebuah organisasi yaitu absensi yang meningkat, mulai malas kerja, pelanggaran terhadap tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku *sitif* yang berbeda dari biasanya<sup>5</sup>. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan

kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi tersebut. Dan variabel organisasi seperti iklim organisasi, sistem upah, budaya organisasi, dan lain-lain.<sup>6</sup>

Iklim organisasi berhubungan erat dengan orang-orang yang melaksanakan tugas organisasi guna tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang berhubungan dengan organisasi dan perilaku anggota organisasi. Jadi dapat disimpulkan kembali bahwa iklim organisasi

adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasinya.<sup>7</sup>

Pada Iklim organisasi terdapat indikator yang dapat dinilai yaitu berdasarkan dimensi iklim organisasi. Pada penelitian ini dimensi yang digunakan berdasarkan stringer (1986) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Lalu dari hasil setiap variabel akan dilakukan uji hubungan dengan *intention to leave*.

**Tabel 4** Hubungan antar Variabel dengan *Intention To Leave* perawat di RSI – A. Yani Tahun 2020

Variabel	Intention to Leave				P-value
	Rendah		Tinggi		
	n	%	n	%	
<b>Struktur</b>					
Rendah	12	17	32	46	0,012
Tinggi	15	21	11	16	
<b>Standar</b>					
Rendah	19	27	20	29	0,043
Tinggi	8	11	23	33	
<b>Tanggung Jawab</b>					
Rendah	4	6	37	53	0,000
Tinggi	23	33	6	7	
<b>Penghargaan</b>					
Rendah	9	13	18	26	0,000
Tinggi	36	51	7	10	
<b>Dukungan</b>					
Rendah	19	27	22	32	0,043
Tinggi	8	11	21	30	
<b>Komitmen</b>					
Rendah	16	23	11	16	0,197
Tinggi	31	44	12	17	

#### Hubungan Variabel Struktur terhadap *Intention To Leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani<sup>12</sup>

Pada variabel struktur, karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik sehingga keinginan untuk keluar rendah. Sebaliknya struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan

mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tinggi.<sup>8</sup>

Tabel 4 menunjukkan nilai struktur yang rendah dengan *intention to leave* yang tinggi sebesar 46%. Didapatkan penilaian pada variabel struktur rendah semakin tinggi keinginan perawat untuk meninggalkan sebah organisasi. Hal tersebut didukung dengan nilai *P value* 0,012 (<0,05), sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel struktur iklim organisasi terhadap *intention to leave*.

#### **Hubungan Variabel Standart terhadap *Intention To Leave* di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.**

Standart merupakan karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja sehingga keinginan untuk keluar rendah. Sedangkan standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tinggi.

Berdasarkan tabel 4 didapatkan pada standar yang rendah cenderung memiliki nilai *intention to leave* yang tinggi sebesar 29% atau standar yang tinggi juga cenderung memiliki nilai *intention to leave* yang tinggi juga. Namun berdasarkan hasil uji *p value* 0,043 ( $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel standar dalam iklim organisasi dengan iklim organisasi.

#### **Hubungan Variabel Tanggung Jawab terhadap *Intention To Leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani**

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri sehingga keinginan untuk keluar rendah. Sebaliknya tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan sehingga adanya persepsi karyawan negative berakibat pada keinginan untuk meninggalkan organisasi tinggi.

Tabel 4 menunjukkan hasil tanggung jawab yang rendah akan memiliki nilai *intention to leave* yang tinggi. Pada penilaian

tanggung jawab yang rendah maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk pergi dari organisasi. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai *p value* 0,000 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel tanggung jawab dalam iklim organisasi terhadap *intention to leave* pada perawat di RSI A. Yani

#### **Hubungan Variabel Penghargaan terhadap *Intention To Leave* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.**

Penghargaan merupakan dimana karyawan mempersepsikan bahwa penghargaan yang mereka terima merupakan hasil kerja keras mereka. Penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan sesuai yang dikerjakan artinya penghargaan tinggi yang dapat memberikan nilai positif bagi karyawan sehingga keinginan untuk keluar rendah. Sedangkan penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya artinya penghargaan rendah sehingga keinginan untuk keluar tinggi.

Berdasarkan tabel 4 didapatkan semakin rendah nilai penghargaan yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi *intention to leave* (keinginan untuk pergi meninggalkan organisasi) dengan presentasi 51%. Berdasarkan nilai statistik didapatkan hasil *p value* 0,000 ( $<0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel tanggung jawab dengan *intention to leave* perawat di RSI A. Yani.

#### **Hubungan Variabel Dukungan terhadap *Intention To Leave* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.**

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. Semakin tinggi dukungan dari rekan kerja dan manager semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan

organisasi<sup>15</sup>. Sebaliknya jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri dan pada akhirnya meningkatnya rasa keinginan untuk meninggalkan organisasi tinggi.

Tabel 4 memberikan informasi nilai dukungan yang rendah maka semakin tinggi nilai *intention to leave* sebesar 32%, artinya pada nilai dukungan yang dirasakan perawat semakin rendah maka semakin tinggi rasa keinginan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan nilai statistik didapatkan nilai *P value* sebesar 0,043 (<0,05) dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel dukungan terhadap *intention to leave* perawat di RSI A.Yani.

#### **Hubungan Variabel Komitmen terhadap *Intention To Leave* di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani**

Komitmen dalam iklim organisasi adalah Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan rendahnya nilai komitmen rendah dengan *intention to leave* yang tinggi sebesar 44% namun hal tersebut tidak didukung dengan nilai statistik dimana didapatkan nilai *p value* sebesar 0,197 (>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan variabel komitmen dalam iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di RSI A.Yani.

#### **Hubungan Iklim Organisasi terhadap *Intention To Leave* di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani**

Berdasarkan penjelasan di atas, dijelaskan mengenai 6 variabel dimensi iklim organisasi yang telah di tentukan menurut stringer (1958) yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Dari 6 variabel tersebut hanya satu variabel komitmen yang tidak berhubungan dengan *intention to leave* karena nilai *p* 0,197. Sedangkan, 5 variabel lainnya berhubungan dengan intention

to leave karena nilai *p* < 0,05. Oleh karenanya, hal-hal tersebut dapat menjadi acuan RSI A. Yani untuk memperbaiki iklim organisasi dibagian komitmen.

Salah satu berbagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *intention to leave* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dipandang sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi<sup>16</sup>. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi, dimensi iklim terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada tiap organisasi. Dimensi iklim organisasi ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Iklim organisasi sering memunculkan keinginan untuk pindah (*intention to leave*) ke instansi lain yang lebih menguntungkan atau bisa dikatakan lebih basah karena beban kerja tinggi yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk pindah<sup>17</sup>.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 6 variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Hanya variabel komitmen yang tidak berhubungan dengan *intention to leave* pada perawat di RSI A. Yani karena hasil uji statistik didapatkan nilai *p* 0,197 (>0,05), sedangkan 5 variabel lainnya didapatkan hasil terdapat hubungan antara 5 variabel tersebut dengan *intention to leave* pada perawat di RSI A.Yani

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani atas ijin, dukungan dan partisipasi pada penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Azwar A. *No Title Pengantar Administrasi Kesehatan*. 2nd ed. Jakarta: Binarupa Aksara, 2010.



2. Abugre JB. Relations at workplace, cynicism and intention to leave. *Int J Organ Anal* 2017; 25: 198–216.
3. Adhiputra MW. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel. *Bus Manag J*; 11. Epub ahead of print 2017. DOI: 10.30813/bmj.v11i2.628.
4. Kerja PS, Kerja B, Lingkungan DAN. KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. 2017; 6: 5970–5998.
5. Iralda Dewi Fauzia 2Mustika Widowati. *The Influence of Motivation, Leadership and Job Satisfaction Toward Employee Turnover Intention at PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang*. 2018.
6. Jewell, L. N. & Siegall M. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*.. Jakarta: Arca: Arca, 1998.
7. Dewi AF, Wulan HS, Fathoni A. ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND JOB SECURITY TOWARDS TURNOVER INTENTION AND JOB SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLES AT PT. SENAT GARMENT. *J Manage* 2019; 5: 1–8.
8. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. VIII. Jakarta: Binarupa Aksara, 2000.
9. Steers richard M. *Efektifitas Kaidah Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
10. Flippo E. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1996.
11. Sudarmiani CYP. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *Equilib J Ilm Ekon dan Pembelajarannya* 2018; 6: 176.
12. Adha S, Wandu D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *J Ekon Vokasi* 2019; 2: 61–72.
13. Dessy F, Sanuddin P. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Psikologia J Pemikir dan Penelit Psikol* 2017; 11: 123–128.
14. Toulson, P. & Mike S. The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *J Public Pers Manag* 1994; Vol. 23: 453–469.
15. Srinadi NN, Supartha WG. Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Intention To Quit. *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana* 2015; 03: 197–219.
16. Davis K dan N. *Perilaku Dalam Organisasi*.. edisi 7. Jakarta: airlangga.
17. A.M. Мамонтов EOP. PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *J Chem Inf Model* 2019; 53: 1689–1699.

# Paper 11

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="#">doku.pub</a> Internet Source	2%
2	<a href="#">pmrpeduli.blogspot.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="#">repository.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="#">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="#">theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="#">ejournal.undip.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="#">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Tut Wuri Prihatin, Rahadian Dwi M. "Pengaruh Senam Kaki Diabetes Terhadap Nilai Ankle Brachial Index Pada Pasien Diabetes Melitus Tipe II Di Puskesmas Bergas Kabupaten	1%

# Semarang", Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia, 2019

Publication

---

9	<a href="https://repository.unwidha.ac.id:880">repository.unwidha.ac.id:880</a> Internet Source	1 %
10	Budi Sutrisno, Sri Mulyani. "PRODUKTIVITAS DOSEN (Kajian Faktor-Faktor Penduga Diketahui)", Jurnal VARIDIKA, 2015 Publication	1 %
11	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1 %
12	<a href="http://www.kajianpustaka.com">www.kajianpustaka.com</a> Internet Source	1 %
13	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1 %
14	<a href="http://ilhamvellabagas.blogspot.com">ilhamvellabagas.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://www.sid.ir">www.sid.ir</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://vdocuments.net">vdocuments.net</a> Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	

1 %

19

[repository.unisba.ac.id:8080](https://repository.unisba.ac.id:8080)

Internet Source

1 %

20

Submitted to Higher Education Commission  
Pakistan

Student Paper

1 %

21

[goenable.wordpress.com](https://goenable.wordpress.com)

Internet Source

1 %

22

Riska Rohmawati, Arif Helmi, Siti Nur Hasina,  
Rahmadaniar Aditya Putri, Ratna Yunita Sari.  
"Spiritual Mindfulness based on Benson  
Relaxation in the Management of Stress  
Levels Reduction on Type 2 DM Patients",  
Kresna Social Science and Humanities  
Research, 2020

Publication

1 %

23

[eprints.umm.ac.id](https://eprints.umm.ac.id)

Internet Source

1 %

24

[makalahtentang.wordpress.com](https://makalahtentang.wordpress.com)

Internet Source

1 %

25

[repository.stikes-bhm.ac.id](https://repository.stikes-bhm.ac.id)

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%