

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**STRATEGI MENGURANGI *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT X KOTA DEPOK**

Disusun Oleh :

Nama : Audrey Dhea Azzahra

NPM : 2020011077

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**STRATEGI MENGURANGI *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT X KOTA DEPOK**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh

Nama : Audrey Dhea Azzahra
NPM : 2020011077
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA : Audrey Dhea Azzahra
NPM : 2020011077
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat
Di Rumah Sakit X Kota Depok

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 23 April 2024

Pembimbing

Dr. Astopi, S.IP., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 14 Mei 2024

Ketua Merangkap Anggota



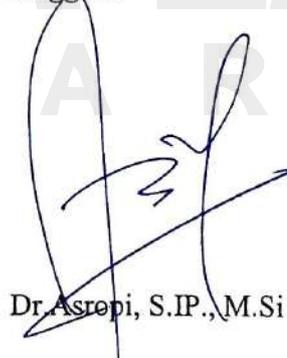
Dr.Hamka, MA

Sekretaris Merangkap Anggota



Faza Dhora Nailufar, S.I.P ., M.I.P

Anggota



Dr. Asropi, S.I.P., M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Audrey Dhea Azzahra
NPM : 2020011077
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit X Kota Depok”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 14 Mei 2024 Penulis,



Audrey Dhea Azzahra

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit X Kota Depok”**. Penyusunan tugas akhir ini diajukan sebagai pemenuhan syarat mendapatkan gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Asropi, SIP., M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti secara penuh selama proses tugas akhir berlangsung hingga penyelesaian tugas akhir. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Orangtua penulis, Bapak Bambang Priyambodo dan Ibu Tita Nur Ita yang selalu mendoakan tiada henti, selalu menjadi penyemangat serta mendampingi peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr.A.P) di Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Adik penulis, Aura Zaskia Prita Azzahra yang selalu memberikan semangat, motivasi dan menemani penulis dalam menyusun tugas akhir ini serta mendengarkan keluh kesah penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr.A.P) di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada peneliti.
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A. dan Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan bimbingan dan bantuannya selama proses administrasi berjalan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang tidak hanya mentransfer ilmu dan pengalaman, namun juga memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian.
6. Ibu Dini selaku pembimbing instansi yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian di Rumah Sakit dan memberikan bantuan selama administrasi berlangsung.
7. Seluruh staff Rumah Sakit X Kota Depok, khususnya beberapa perawat yang bersedia meluangkan waktunya, memberikan dukung dan memfasilitasi selama proses tugas akhir berlangsung.
8. Sahabat penulis yang terdiri dari Fitria Aini Rochman dan Wulandari Setiawati S.Kep yang memberikan masukan bagi penulis dalam menyusun tugas akhir ini, serta meluangkan waktunya dalam keadaan sedang berkuliah dan melanjutkan profesinya.
9. Teman-teman kampus Politeknik STIA LAN Jakarta yang bersedia dalam membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
10. MS yang siap sedia meluangkan waktunya, menasihati dan memberikan telinga untuk mendengarkan keluh kesah penulis selama proses tugas akhir berlangsung.

Masukan dan saran kepada peneliti sangat diharapkan untuk memperkaya cakupan materi dan pengembangan penelitian lebih lanjut. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan informasi tentang Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit X Kota Depok.

Jakarta, April 2024

Peneliti,



Audrey Dhea Azzahra

ABSTRAK

Nama : Audrey Dhea Azzahra

Judul : Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit X Kota Depok

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat dan untuk merumuskan strategi dalam mengurangi *turnover* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok. *Turnover intention* merupakan sebuah keinginan pegawai untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam menghadapi *turnover intention*, perusahaan dan instansi perlu memahami alasan dibalik keputusan pegawainya untuk meninggalkan pekerjaannya. Dimana Rumah Sakit X memiliki tingkat tingginya *turnover* pegawai pada tahun 2022 sebesar 12% dari tahun sebelumnya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif serta memakai pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data yang telah dikumpulkan kemudian diproses dengan teknik triangulasi dan dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat tingginya *turnover intention* di Rumah Sakit X Kota Depok ini terjadi pada faktor beban kerja, kepuasan kerja dan kepuasan gaji. Sedangkan strategi yang dilakukan dalam mengurangi *turnover intention* perawat di lingkungan Rumah Sakit X Kota Depok ini dengan cara memberikan program evaluasi penilaian kinerja, memberikan kenyamanan bekerja, serta menambahkan jumlah alat medis yang diperlukan dalam bekerja di Rumah Sakit X Kota Depok.

Kata Kunci : *Keinginan Berpindah, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji* dan Strategi Dalam Mengurangi *Turnover Intention* di Rumah Sakit X Kota Depok.

ABSTRACT

Name : Audrey Dhea Azzahra

Title : *Strategy to Reduce Nurse Turnover Intention at Hospital X Depok City*

This research aims to identify factors that influence nurse turnover and to formulate strategies to reduce nurse turnover at Hospital X Depok City. Turnover intention is an employee's desire to get a better job than before. In dealing with turnover intention, companies and agencies need to understand the reasons behind their employees' decisions to leave their jobs. Where Hospital X has a high level of employee turnover in 2022 of 12% from the previous year. This research method uses a qualitative approach with a descriptive type and uses interview data collection and documentation. qualitative approach with descriptive type. The data that has been collected is then processed using triangulation techniques and analyzed using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study show that the factors that influence the high level of turnover intention at Hospital X Depok City occur in the workload, job satisfaction and salary satisfaction. Meanwhile, the strategy used to reduce nurse turnover intention in the Hospital.

Keywords : *Turnover Intention, Workload, Job Satification, Salay Satisfaction and Strategies for Reducing Turnover Intention at Hospital X, Depok City.*

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

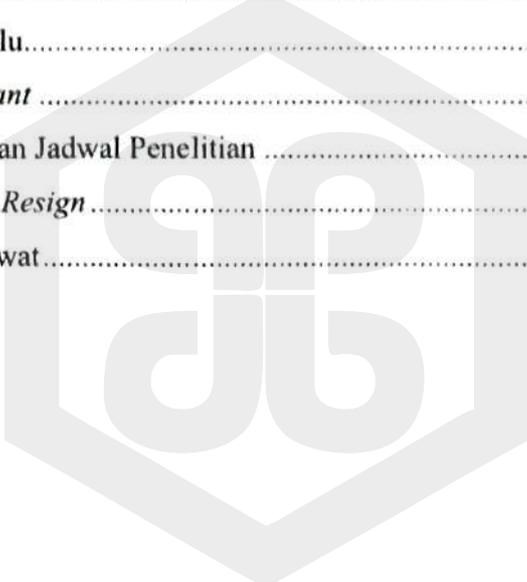
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	9
1. Tinjauan Kebijakan	9
2. Tinjauan Teori	13
B. Konsep Kunci	21
C. Kerangka Berpikir	22
D. Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Teknik Pengumpulan Data	34
C. Instrumen Penelitian	37
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	39
1. Teknik Pengolahan Data	39

2. Analisis Data	40
E. Teknik Keabsahan Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	43
A. Gambaran Lokus Rumah Sakit X Kota Depok	43
B. Informan Penelitian.....	47
C. Penyajian Data	49
D. Pembahasan Data	63
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit X Kota Depok	63
E. Sintesis Pemecahan Masalah	80
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	88
Lampiran I. Pedoman Wawancara	88
Lampiran II. Hasil Wawancara.....	94
Lampiran III. Surat Terkait Penelitian	162
Lampiran IV. Hasil Turnitin.....	165
Lampiran IV. Dokumen Pendukung	166
RIWAYAT HIDUP.....	167

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Resign</i> Perawat Rumah Sakit X Kota Depok.....	6
Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....	22
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Daftar <i>Key Informant</i>	36
Tabel 4.1 Daftar <i>Informant</i> dan Jadwal Penelitian	48
Tabel 4.2 Data Usia Perawat <i>Resign</i>	64
Tabel 4.3. Jadwal Kerja Perawat.....	67



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

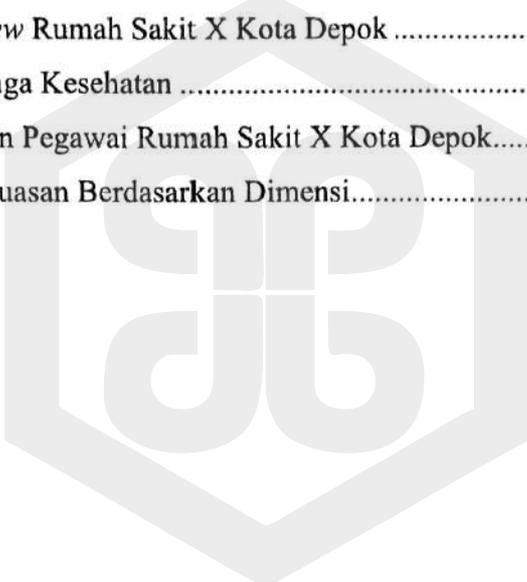
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Rumah Sakit X Kota Depok.....	46
Gambar 4. 2. Data <i>Exit Interview</i> Juli 2023	66
Gambar 4. 4. Data <i>Exit Interview</i> Jni 2023	68
Gambar 4.5. Data <i>Exit Interview</i> Mei 2023	69
Gambar 4. 6. Data <i>Exit Interview</i> Mei 2023	70
Gambar 4.7. Responden Berdasarkan Unit Kerja Rumah Sakit X Kota Depok ...	74
Gambar 4. 8. Data <i>Exit Interview</i> Juni 2023	75

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1. Data <i>Turnover</i> Pegawai di Rumah Sakit X Kota Depok	3
Grafik 1.2. Data <i>Exit Interview</i> Rumah Sakit X Kota Depok	4
Grafik 1.3. Data <i>Resign</i> Tenaga Kesehatan	5
Grafik 4. 1. Data Keseluruhan Pegawai Rumah Sakit X Kota Depok.....	47
Grafik 4. 2. Data Survei Kepuasan Berdasarkan Dimensi.....	74



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan atau instansi selalu membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengembangkan serta membangun perusahaan menjadi lebih unggul dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan penentu sukses atau tidaknya produktivitas pada perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia juga perlu dikembangkan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik dengan tuntunan dan kemampuan instansi. Tercapainya kinerja tersebut menjadi salah satu nilai utama perusahaan atau instansi untuk dapat berkembang. Dengan mengatur sumber daya manusia, para karyawan didorong untuk memiliki kompetensi yang mencapai bahkan melebihi standar agar dapat bekerja secara optimal (Erlík et al., 2023)

Pada umumnya, setiap perusahaan atau instansi memiliki sebuah visi misi serta tujuan dalam jangka waktu panjang dan jangka pendek yang ingin diraih. Hal ini dapat tercapai jika pemberi kerja dan pegawai dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Akan tetapi, menjadi sebuah kemunduran jika dalam sebuah organisasi terjadi pemecatan pegawai secara bersamaan atau massal tanpa perusahaan atau instansi mengetahuinya alasan pegawai tersebut keluar (Muharni & Wardhani, 2020)

Peningkatan mobilitas kerja dan perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis telah membuat organisasi harus lebih memperhatikan strategi SDM yang efektif. Strategi SDM yang baik dapat membantu organisasi mengelola sumber daya manusia secara efisien, meningkatkan retensi pegawai, dan mengoptimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam menghadapi tantangan *turnover* pegawai, perusahaan atau instansi juga perlu memahami alasan di balik keputusan pegawai untuk meninggalkan perusahaan,

serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dikelola untuk meminimalkan dampak negatifnya.

Dari hasil survei nasional yang dilakukan oleh *Deloitte Millennial Survey* (2018) diketahui bahwa pada tahun 2016 generasi milenial di Indonesia memiliki jumlah *turnover* sebesar 66% dari seluruh pegawai di perusahaan (Permata Sari et al., 2019). Tingkat *turnover* tinggi juga dilihat dari berbagai sektor. Menurut (Jefferson Hansen, 2024) menjelaskan bahwa tingkat *turnover* di sektor Industri tahun 2020 sebesar 57%. Namun, pada tahun 2021 memiliki jumlah *turnover* turun menjadi 47%.

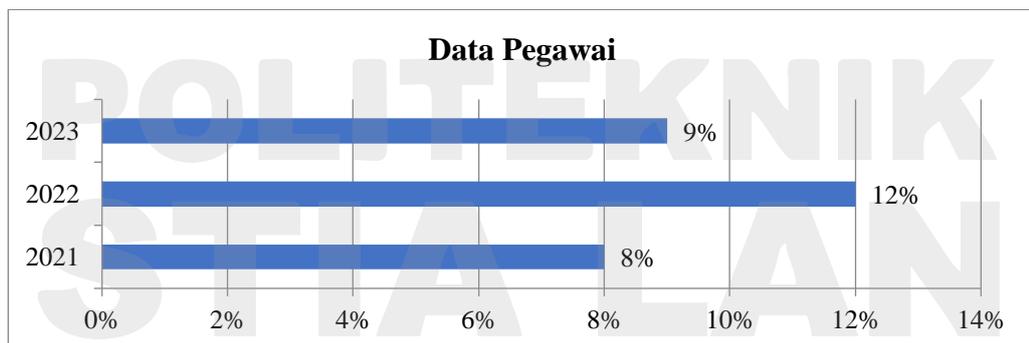
Berdasarkan data *turnover* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2019 terdapat 6% pegawai meninggalkan rumah sakit karena keinginan sendiri, kemudian di tahun yang sama terdapat 5% pegawai keluar rumah sakit dan perannya perlu diganti sedangkan tahun 2021 jumlah *turnover* mencapai 6% (*Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*, 2021). Sama halnya, dengan angka *turnover* rumah sakit di Indonesia berdasarkan data rumah sakit swasta di Kota Batam tahun 2019, didapatkan jumlah *turnover* sebesar 14% (Iswanto, 2023)

Selain itu, pada tingkat *turnover* Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Brawijaya sebesar 21,90% pada tahun 2020 yang meningkat dari sebelumnya sebesar 20,80% pada tahun 2019. Telah diketahui bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2018 sebesar 13% berdasarkan informasi dari sebuah rumah sakit umum di Banyumas, Jawa Tengah (Anggara et al., 2020). Hal ini membuktikan bahwa tingkat *turnover* sangat tinggi dari beberapa sektor dan instansi.

Penelitian ini mengambil lokus pada Rumah Sakit X. Adapun pertimbangannya adalah rumah sakit yang berdiri sejak tahun 2019, memiliki rumah sakit konsep hijau (*Green Hospital Concept*), berlokasi di Jawa Barat Kota Bogor, memiliki sertifikat yang telah memenuhi Standar Akreditasi Rumah Sakit dan dinyatakan “Lulus Tingkat Paripurna Bintang 5” berlaku dari tanggal 9 Juni

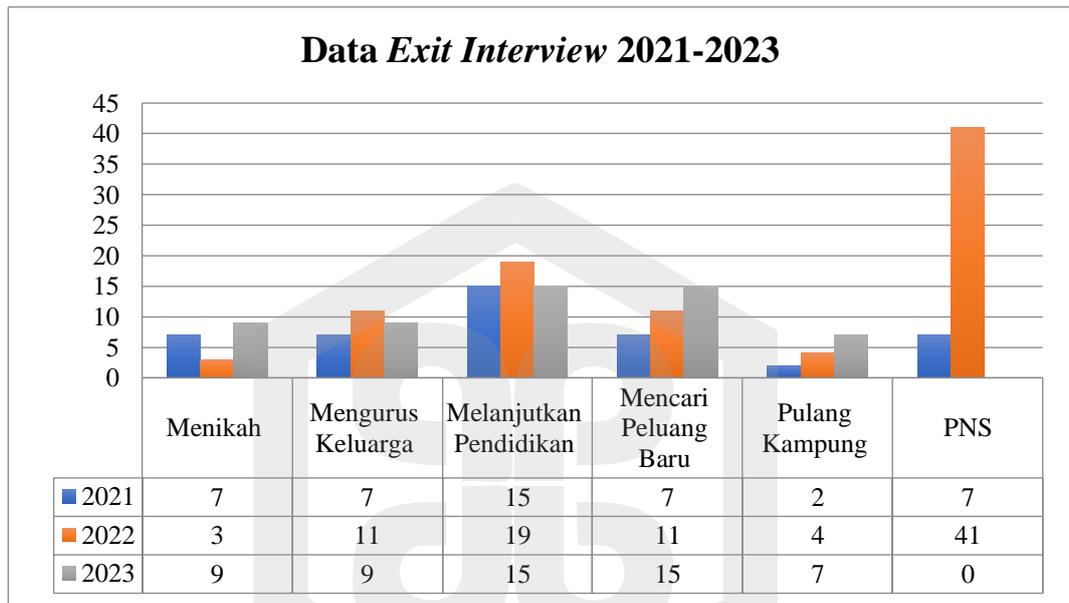
2020 sampai dengan 8 Juni 2024 serta salah satu rumah sakit tinggi negeri (RS-PTN) pertama di Indonesia.

Akan tetapi, akreditasi rumah sakit tidak berdampak jumlah *turnover* pegawai yang ada di Rumah Sakit X Kota Depok. Berdasarkan hasil data Rumah Sakit X Kota Depok menunjukkan bahwa data pegawai terhitung per November 2023 terdapat jumlah pegawai tetap yaitu 442 pegawai dan tidak tetap 558 pegawai. Namun, adanya hasil persentase dari tingkat tingginya *turnover* pegawai rumah sakit ini terjadi di tahun 2022. Pada tahun 2021 angka *turnover* mencapai 8% kemudian pada tahun 2022 angka *turnover* meningkat drastis menjadi 12%. Sedangkan tahun berikutnya yaitu tahun 2023 menurun menjadi 9%. Pada hasil penurunan *turnover* pegawai bahwa Rumah Sakit X Kota Depok sudah melakukan yang terbaik dalam menurunkan *turnover* pegawai. Berikut tertera pada grafik 1.1 yaitu :



Grafik 1.1. Data *Turnover* Pegawai di Rumah Sakit X Kota Depok
Sumber : Data Internal Rumah Sakit X Kota Depok
diolah oleh penulis (2023)

Dengan jumlah penurunan *turnover* pegawai Rumah Sakit X Kota Depok membuktikan adanya usaha yang telah dilakukan dalam menurunkan tingkat *turnover* pegawai yang terjadi tiap tahunnya. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pegawai *turnover* pada Rumah Sakit X Kota Depok dari hasil *exit interview* pada tahun 2021-2023 sebagai berikut :

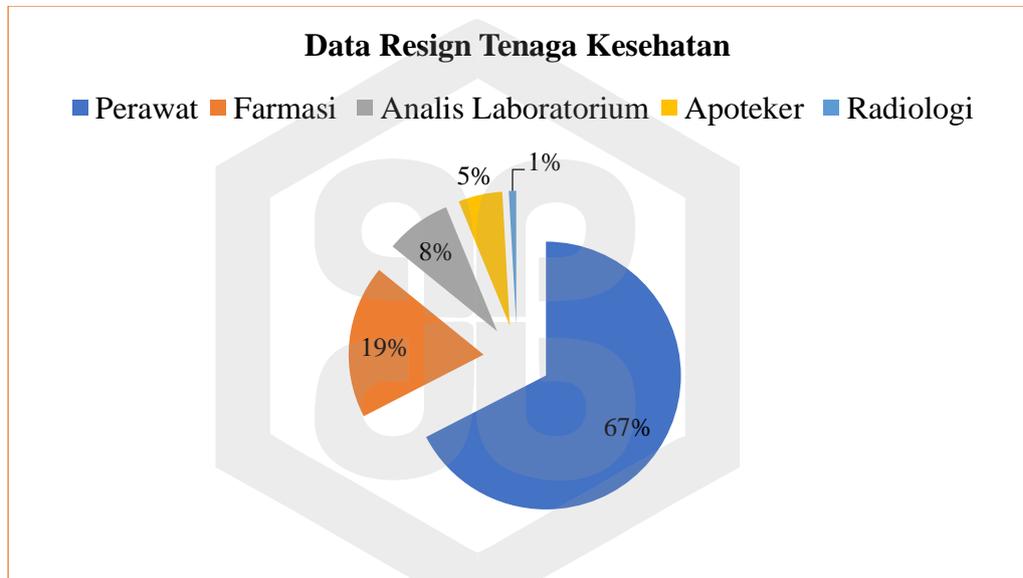


Grafik 1.2. Data *Exit Interview* Rumah Sakit X Kota Depok
 Sumber : Data Internal, Rumah Sakit X Kota Depok
 diolah oleh penulis (2023)

Dari observasi atau temuan penelitian yang diperoleh terdapat permasalahan pada *exit interview* yaitu terdapat gap dengan jumlah pegawai yang melakukan *resign* pada tahun 2022 cukup tinggi. Dimana pada hasil persentase tahun 2021 angka *exit interview* mencapai 24% kemudian pada tahun 2022 angka *exit interview* meningkat drastis menjadi 47%. Sedangkan tahun berikutnya yaitu tahun 2023 menurun kembali menjadi 29%. Hal ini membuktikan bahwa sebuah perusahaan atau instansi harus berkembang dan juga memastikan bahwa pekerjanya tidak *resign*. Rumah sakit juga memerlukan tenaga kerja maupun SDM yang mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Selanjutnya, Rumah Sakit X Kota Depok ini juga memiliki tenaga kesehatan terdiri dari perawat, farmasi, apoteker, analis laboratorium dan radiografer atau radiologi. Berdasarkan hasil data tahun 2021-2023 per November 2023 menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit X Kota Depok mengalami tingginya *turnover* pegawai. Dibuktikan dari jumlah pegawai yang *resign* pada unit kerja tenaga kesehatan yaitu jumlah perawat *resign* sebesar 153 pegawai, jumlah farmasi *resign* sebesar 42 pegawai, jumlah analis laboratorium *resign* sebesar 18

pegawai, jumlah apoteker *resign* sebesar 14 pegawai, dan juga jumlah *resign* dari radiologi sebesar 2 pegawai. Dapat dilihat melalui grafik 1.3:



Grafik 1.3. Data *Resign* Tenaga Kesehatan
Sumber : *Data Internal Rumah Sakit X Kota Depok*
diolah oleh penulis (2023)

Dari grafik 1.3 membuktikan bahwa perawat memiliki jumlah *resign* tertinggi dari tenaga kesehatan yang lainnya. Maka dari itu, perlu diketahui banyaknya jumlah pegawai *resign* pada Rumah Sakit X Kota Depok dan juga mengetahui persentase jumlah *turnover* dari tiap tahunnya. Hal ini juga dibuktikan dari tabel 1.1 yang mendukung bahwa persentase *resign* perawat pada tahun 2021-2023, sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Data *Resign* Perawat Rumah Sakit X Kota Depok

Tahun	Perawat Pegawai Tetap <i>Resign</i>	Perawat Pegawai Tidak Tetap <i>Resign</i>	Keseluruhan Perawat <i>Resign</i>	Keseluruhan Perawat	Persentase Tingkat <i>Turnover</i>
2021	3	44	47	372	13%
2022	11	53	64	336	19%
2023	8	34	42	317	13%

Sumber : Data Internal Rumah Sakit X Kota Depok, diolah oleh penulis (2023)

Selain itu, dapat dilihat dari persentase perawat Rumah Sakit X Kota Depok yang memiliki *turnover* tertinggi dari tenaga kesehatan lainnya. Dibuktikan dengan jumlah *resign* perawat pada tahun 2022 mencapai 64 pegawai atau 19 % . Menurut (Putra & Utama, 2018), standar *turnover* pegawai dalam instansi dan perusahaan dapat disebut normal jika persentase *turnover* sebesar 10%. Hal lain juga dikatakan oleh (Satwari et al., 2016) menyebutkan bahwa tingkat *turnover intention* dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%.

Turnover yang tinggi dapat memberikan dampak yang negatif. Seperti yang dikatakan oleh (Firdaus, 2017), *turnover* terjadi karena seorang pegawai menilai puas atau tidak puasnya dengan pekerjaannya . Peneliti juga menyebutkan bahwa *turnover* yang tinggi juga berdampak bagi perusahaan atau instansi. Dilihat dari banyaknya resiko yang akan ditanggung oleh Rumah Sakit X Kota Depok untuk kedepannya,berdampak sangat buruk karena disebabkan dengan kurangnya motivasi pegawai, banyaknya beban kerja yang berlebihan, gaji yang tidak sesuai dengan jumlah kerjanya, dan kurangnya *feedback* dengan baik kepada pegawai.

Penelitian sebelumnya sudah menggali bahwa manajemen dari sebuah organisasi dapat berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan dari suatu

organisasi. Namun dengan penelitian tersebut dapat mengetahui bagaimana strategi pengendalian *turnover* pegawai yang belum maksimal. Maka, perlu melakukan umpan balik dari pegawai yang *resign* dapat berperan penting bagi perusahaan atau instansi. Hal ini menunjukkan bahwa *exit interview* merupakan sebagai salah satu langkah preventif yg baik untuk mengatasi *turnover* pegawai serta divisi SDM yang mampu mengatasi permasalahan yang terjadi.

Perbedaan penelitian yang penulis angkat dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini lebih fokus kepada perawat Rumah Sakit X Kota Depok. Alasannya karena data yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya. Maka dari itu, peneliti membuat penelitian terbaru yang belum diperoleh dari penelitian sebelumnya. Peneliti memilih penelitian di Rumah Sakit X Kota Depok karena melihat dari fenomena tingginya tingkat *turnover intention* perawat untuk mengetahui faktor apa saja yang mengakibatkan pegawai memilih untuk *resign* dan merumuskan strategi apa saja yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok. Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, sehingga terdapat permasalahan yang terjadi antara pegawai dan internal, khususnya di Rumah Sakit X Kota Depok. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengambil judul “**Strategi Mengurangi *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit X Kota Depok**”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok?
2. Bagaimana strategi dalam mengurangi *turnover* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, terdapat tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok.
2. Untuk merumuskan strategi dalam mengurangi *turnover* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat manfaat penelitian yang terdiri dari 2 manfaat, yaitu :

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu kontribusi teoritis dalam proses mengurangi *turnover* perawat yang mendorong bagaimana cara menganalisis strategi sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di Rumah Sakit X Kota Depok.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi instansi mengenai strategi untuk mengatasi permasalahan *turnover* perawat melalui *exit interview* yang ada di Rumah Sakit X Kota Depok.