

Model Reduksi Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung

(Studi : Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)
Etha Noor Fajar Yuana
Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Widiyanto
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sutan Agung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang berlokasi Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling non random sampling* dengan kriteria sampel yang ditetapkan yaitu perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Perawat di bagian UGD, IGD, ICU, Bangsal-bangsal Keperawatan, Instalasi bedah sentral, dan Hemodialisa, masa kerja perawat minimal 1 tahun, perawat tidak tetap dan tetap. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk menguji pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian mendapatkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Dukungan Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

The purpose of this study was to determine the effect of *Work Environment* and *Perceived Organizational Support* on *Turnover Intention* with *Intrinsic Motivation* as an intervening variable in the Sultan Agung Islamic Hospital, located in Semarang. The sample in this study was 100 respondents, the sampling technique used in this study was *purposive sampling non-random sampling* with established sample criteria, namely nurses at Sultan Agung Islamic Hospital, nurses in the UGD, IGD, ICU, Nursing wards, Central surgical installation, and hemodialysis, the work period of the nurse is at least 1 year, the nurse is not permanent and permanent. Data collection is done by distributing questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using Path Analysis to test the indirect effect. The test results get that the effect of the *Work Environment* has a significant negative effect on *Turnover Intention*, *Perceived Organizational Support* has a significant negative effect on *Turnover Intention*, the *Work Environment* has a significant positive effect on *Intrinsic Motivation*, *Perceived Organizational Support* has a significant positive effect on *Intrinsic Motivation*, *Intrinsic Motivation* has a significant negative effect on *Turnover Intention*.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Wiratama dan Suana, 2015). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai perspektif ada beberapa hal yang mungkin harus dihindari oleh perusahaan, salah satunya adalah *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009). Lestari & Mujiati (2018) mengatakan bahwa tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak yang buruk bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Salah satu dampak buruk *Turnover* menurut Mobley et al (1978) adalah beban kerja yang bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Selanjutnya Fani dan Pawirosumarto (2017) menambahkan dampak lainnya dari *turnover* yaitu perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya tambahan untuk mengatasi *Turnover*, dimana perusahaan harus membiayai untuk rekrutmen dan pelatihan.

Permasalahan perusahaan mengenai *turnover intention* bukan merupakan hal yang baru dalam dunia sumber daya manusia karena *turnover intention*

merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah lingkungan kerja yang dirasakan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Meirina, dkk (2018) lingkungan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan. Akan tetapi pendapat lain dari Dwiyanto, dkk (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja bukanlah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Selain faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, ada faktor yang lain juga yang mempengaruhinya. Menurut penelitian dari Madden, dkk (2017) yang menerangkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah dukungan organisasi. Karyawan yang merasa dirinya tidak mendapat dukungan dari perusahaan akan membuat tingkat *turnover intention* meningkat.

Selain mempengaruhi *turnover intention*, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi motivasi karyawan. Warizin (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi. Gillet (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi. Jadi semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat motivasi.

Selanjutnya motivasi intrinsik juga merupakan salah satu faktor dari turnover intention yang memiliki dampak langsung bagi perusahaan. Dimana motivasi akan meningkatkan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Putrianti, dkk (2014) dalam penelitiannya menyatakan jika motivasi karyawan tinggi maka akan menekan tingkat *turnover intention*. Selanjutnya Prasetio dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat motivasi yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya ketika karyawan merasakan tingkat motivasi rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan tinggi.

Sekarang ini banyak organisasi atau perusahaan yang mengalami *turnover intention* salah satunya Rumah Sakit Islam Sultan Agung mengalami *turnover intention* yang masih fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 data keluar-masuk perawat.

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Perawat
Pada Rumah Sakit Islam
Sultan Agung Semarang
Tahun 2015-2019

Tahun	Data Awal	Masuk	Keluar	Persentase (%)
2015	361	77	26	11,8
2016	412	33	29	13
2017	416	108	38	14,6

2018	486	33	29	11,2
2019	490	39	14	5,3

Sumber : Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2015-2019

Tabel 1.1 diatas dapat memberikan gambaran mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada tahun 2015-2019. Pada tahun 2015 persentase keluar-masuk sebesar 11,8%, kemudian pada tahun 2016 persentase keluar-masuk karyawan mengalami peningkatan sebesar 13%, pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan sebesar 14,6%, sedangkan pada tahun 2018 persentase keluar-masuk mengalami penurunan sebesar 11,2%, dan yang terakhir pada tahun 2019 persentase keluar-masuk juga mengalami penurunan sebesar 5,3%. Jadi melihat dari keseluruhan tingkat *turnover* pada tabel diatas dimana angka tersebut masih terjadi fluktuatif, dengan tingkat *turnover* rata-rata selama 5 tahun adalah 11,18% per tahun, masih diatas tingkat *turnover* ideal (10%), maka dapat dikatakan bahwa masih terdapat masalah *turnover* pada RS Islam Sultan Agung di Semarang.

Permasalahan serius yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah Sumber Daya Manusia salah satunya perilaku keinginan berpindah atau *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mendapatkan keinginannya dalam suatu perusahaan tersebut dan kebutuhannya tidak terpuaskan atau tidak tercukupi, maka biasanya karyawan akan berkeinginan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lainnya yang mampu memenuhi keinginannya. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi salah satu masalah

yang sangat penting di ruang lingkup perusahaan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung dan peneliti memilih tempat ini karena perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki kecenderungan untuk melakukan *Turnover intention* sehingga layak untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan adanya research gap antara penelitian Meirina, dkk (2018) yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan penelitian Dwiyanto, dkk (2018) yang menyatakan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Maka dari itu akan dilakukan penelitian dengan judul : “ Model Reduksi Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung”

Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Sutanto et. al (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja baik secara fisik atau non fisik yang berdampak pada karyawan. Menurut Kurniawan dan Heryanto (2019) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut lagi Kurniawan dan Heryanto (2019) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik yang dapat menunjang kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tugas-tugas karyawan karena lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan. Dampak yang diberikan akan menimbulkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi (perceived organizational support) merupakan perilaku pengawasan yang suportif dan berkembang dari perusahaan seperti memberikan timbal balik yang bermanfaat untuk mendorong karyawan agar kinerjanya meningkat (Cheng dan O-Yang, 2018). Ketika karyawan memiliki persepsi maka pekerjaan karyawan dihargai dan sangat dipedulikan oleh organisasi, hal ini dapat mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai organisasi kedalam identitas mereka.

Menurut Imtiaz et.al (2018) dukungan organisasi yaitu sebagai pendapat karyawan tentang sejauh mana mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka dimana organisasi memberi dukungan dan sejauh mana kesediaan organisasi dalam memberikan dukungan.

Dukungan organisasi (perceived organizational support) menurut (Dong & Wei, 2018) merupakan faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, organisasi akan merawat karyawannya dengan mengatur kegiatan, mengungkapkan belasungkawa, memberikan kesejahteraan dan banyak lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap karyawan karena adanya

kepedulian dari perusahaan terhadap para karyawannya dan dapat meningkatkan integritas dalam bekerja. Ketika perusahaan sudah memberikan dukungan dan kepedulian terhadap karyawan maka perusahaan sangat menghargai kinerja karyawannya.

Turnover Intention

Turnover intention mempresentasikan paradigma ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sehingga turnover intention keinginan pribadi untuk keluar dari perusahaan (Saeed, 2020). Shareef dan Atan (2018) menyatakan *turnover intention* adalah upaya atau kesediaan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya secara sukarela. Rajapaksha dan Kappagoda menyatakan (2017) *turnover intention* adalah niat untuk keluar sebagai perilaku seseorang untuk menarik diri dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Turnover Intention* merupakan niatan dari karyawan untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Dengan adanya faktor ketidakpuasan dalam bekerja pada perusahaan atau adanya ketidaksesuaian harapan individu pada kualitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi Organisasi yang dapat membuat seorang karyawan bertahan atau tidak berpindah dari perusahaan. Ini berarti bahwa jika ada lingkungan kerja suatu perusahaan baik akan semakin baik pula tingkat turnover intention begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention (Dwiyanto, dkk, 2018; Meirina et. al, 2018).

Persepsi Dukungan Organisasi juga merupakan faktor penting dan mengurangi dampak turnover intention

dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki persepsi maka pekerjaan karyawan dihargai dan sangat dipedulikan oleh organisasi, hal ini dapat mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai organisasi kedalam identitas mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Madden et. al (2015), Wang & Wang (2020), Jayasurendra et. al (2016) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh negatif antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention. Sehingga melalui penjelasan tersebut peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan dengan

Turnover Intention

H2 : Dukungan Organisasi berpengaruh negatif signifikan dengan Turnover Intention

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk melakukan tindakan untuk kepentingan sendiri sehingga mengalami kesenangan dan kepuasan ketika melakukan tindakan itu (Kuvaas et. al, 2017). Selain itu menurut Legault (2016) motivasi intrinsik merupakan kecenderungan alami manusia untuk melakukan hal-hal menarik atau menyenangkan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang secara alami dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tugas dibebankannya (Rockmann & Ballinger, 2017)

Motivasi intrinsik sangat penting bagi karyawan untuk memberikan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang akan bersedia memulai pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup tinggi yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain

yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak mendapat dorongan motivasi yang tinggi maka akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi juga sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja karena dalam menyelesaikan tugas-tugasnya perlu motivasi yang tinggi untuk meningkatkan psikologis antar individu. Jika motivasi tinggi maka diberikan tantangan atau saingan dari pihak lain akan siap di selesaikan dengan baik.

Organisasi yang mempunyai Lingkungan Kerja baik akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto et. al (2018), Kusmayadi (2014), Warizin (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi.

Seorang karyawan yang mendapatkan dukungan di dalam sebuah organisasi akan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Imtiaz et. al (2018), Gillet et. al (2013), Darolia et. al (2010) menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi.

Karyawan yang mempunyai motivasi bekerja yang tinggi maka akan membuatnya tidak berpindah ke organisasi lain. penelitian Prasetio et. al (2019), Kim (2015), Bonenberger et. al (2014) menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Turnover Intention. Sehingga melalui penjelasan tersebut peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut :

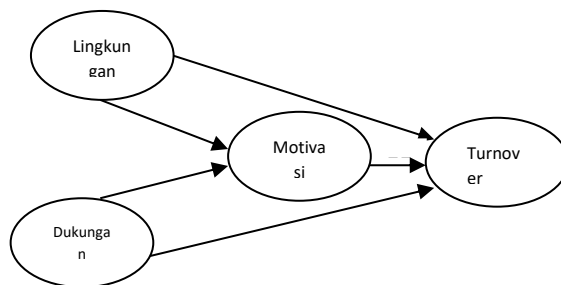
H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan dengan Motivasi Intrinsik

H4 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan dengan Motivasi Intrinsik

H5 : Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif signifikan dengan Turnover Intention

Dengan demikian, Gambar 1 menggambarkan kerangka penelitian.

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *non random sampling* dengan pendekatan jenis *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan ini terbatas untuk jenis orang berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga dapat memberikan informasi yang diinginkan. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah responden yang dituju dalam penelitian ini adalah masa kerja perawat minimal 1 tahun.. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100.

Lingkungan kerja diukur menggunakan tujuh item pernyataan yang diadopsi dari Kurniawan dan Heryanto (2019), Dukungan Organisasi menggunakan empat item pernyataan, Motivasi Intrinsik menggunakan enam item pernyataan yang diadopsi dari Kurniawan dan Heryanto (2019), dan *Turnover Intention* menggunakan tiga item pernyataan yang diadopsi dari Udriyah (2018). Semua variabel diukur menggunakan skala sematik diferensial

1-5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Model kausal dikembangkan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dilakukan penyebaran sebanyak 110 kuesioner, terdapat kuesioner yang tidak valid atau tidak sesuai dengan kriteria responden yang ditentukan sebanyak 10. Sehingga dari 110 kuesioner yang disebar terdapat 100 kuesioner yang Lingkungan Kerja (X1) Dukungan Organisasi (X2) Motivasi Intrinsik (Y1) Turnover Intention (Y2) yang dapat diolah. Hasil klasifikasi responden didapat dengan jumlah persentase laki-laki sebanyak 47% dan perempuan 53%, usia responden yang mendominasi adalah 26-30 tahun sebanyak 44%, tingkat pendidikan didominasi oleh Diploma sebanyak 36%, Perawat bagian ICU dengan 19% mendominasi pada kategori divisi kerja, dan lama bekerja yang mendominasi adalah 6-10 tahun sebanyak 47 responden

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dan diolah menggunakan SPSS 25 yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas
		Pearson Correlation
Lingkungan Kerja	Bangunan tempat kerja	0,000
	Peralatan kerja yang memadai	0,000
	Fasilitas	0,000
	Tersedianya sarana angkutan	0,000
	Hubungan rekan kerja setingkat	0,000

Variabel	Indikator	Validitas
		Pearson Correlation
	Hubungan atasan dengan karyawan	0,000
	Kerjasama antar karyawan	0,000
Dukungan Organisasi	Penghargaan	0,000
	Kondisi Kerja	0,000
	Dukungan Atasan	0,000
	Kesejahteraan karyawan	0,000
Motivasi Intrinsik	Recognition	0,000
	Achievement	0,000
	Advancement	0,000
	Work Itself	0,000
	Responsibility	0,000
	Personal Growth	0,000
Turnover Intention	Pikiran-pikiran untuk berhenti	0,000
	Keinginan untuk meninggalkan	0,000
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	0,000

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha atau 0,05 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,889 > 0,6	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,805 > 0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,840 > 0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,950 > 0,6	Reliabel

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga alat instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah persebaran datanya normal atau tidak dan diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 3 Hasil Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual Model Pertama
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46901969
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.048
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual Model kedua
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49063612
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.032
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. pada model 1* sebesar 0,088 dan pada *model 2 sebesar* 0,200 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Jadi bisa dikatakan bahwa persebaran data dari instrumen berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dan diolah menggunakan SPSS 25.

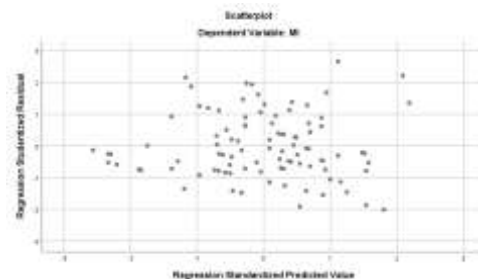
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Regresi 1	<i>Legitimas Kerja</i>	0.984	1.016	Bebas Multikolinerasitas
	<i>Dukung Organisasi</i>	0.984	1.016	Bebas Multikolinerasitas
Regresi 2	<i>Legitimas Kerja</i>	0.907	1.103	Bebas Multikolinerasitas
	<i>Dukung Organisasi</i>	0.878	1.139	Bebas Multikolinerasitas
	<i>Motivasi Intrinsik</i>	0.809	1.236	Bebas Multikolinerasitas

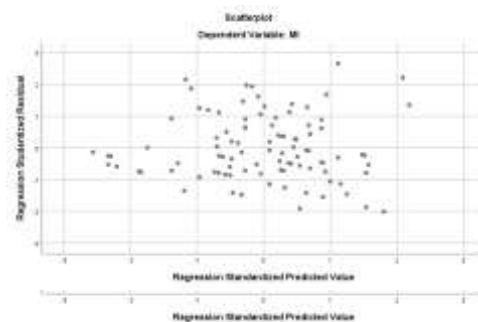
Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 . Jadi bisa dikatakan bahwa pada regresi model pertama dan regresi model kedua bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menilai apakah pada model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier dan diolah menggunakan SPSS 25. Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2



Berdasarkan gambar 1 dan 2 dapat diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas, bahwa terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y maka dapat disimpulkan pada model pertama dan model kedua uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian diolah menggunakan SPSS

Versi 25.0. Hasil dari analisis regresi berganda dapat dilihat di Tabel 6 dan 7.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Model	Standar Error of Coefficients Beta	t Test		F Test		Coefficients Determination (R ²)		Durbin Watson
		t	Sig.	F	Sig.	R ²	Adjusted R ²	
(Constant)		2,843	0,006					
Lingkungan Kerja (LK)	0,265	2,383	0,003	11,448	0,000	0,191	0,374	1,192
Dukungan Organisasi (DO)	0,315	3,427	0,001					

Dependent Variable: Motivasi Intrinsik (MI)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,265 X_1 + 0,315 X_2$$

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Model	Standar Error of Coefficients Beta	t Test		F Test		Coefficients Determination (R ²)		Durbin Watson
		T	Sig.	F	Sig.	R ²	Adjusted R ²	
(Constant)		11,371	0,000					
Lingkungan Kerja (LK)	-0,271	-2,203	0,002	19,211	0,000	0,375	0,356	1,451
Dukungan Organisasi (DO)	-0,364	-4,224	0,000					
Motivasi Intrinsik (MI)	-0,224	-2,501	0,014					

Dependent Variable: Turnover Intention (TI)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,271 X_1 - 0,364 X_2 - 0,224 Y_1$$

Hasil Uji t

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui hasil dari uji t pada regresi model 1 sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 6 menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,265 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Maka hipotesis pertama, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap motivasi intrinsik **diterima**.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 6 menyatakan bahwa dukungan organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,315 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Artinya variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Maka hipotesis pertama, yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik **diterima**.

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat diketahui hasil dari uji t pada regresi model 2 sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 7 menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,271 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis ketiga, yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* **diterima**.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 7 menyatakan bahwa dukungan organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,364 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Artinya variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis keempat, yaitu dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* **diterima**.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 7 menyatakan bahwa motivasi intrinsik (Y1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,224 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang berarti lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Artinya variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis keempat, yaitu motivasi intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* **diterima**.

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel 6 pada model 1 diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan model tersebut cocok atau diterima, yang artinya variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi tentang motivasi intrinsik. Berdasarkan tabel 7 pada model 2 diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan model tersebut cocok atau diterima, yang artinya variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi tentang *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6 variasi variabel dependen dalam model 1 yaitu motivasi intrinsik (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), dan dukungan organisasi (X2) sebesar 17,4%, sedangkan sisanya sebesar 82,6% dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan tabel 7 variasi variabel dependen dalam model 2 yaitu *turnover intention* (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), dukungan organisasi (X2), dan motivasi intrinsik (Y1) sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Sobel

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil uji sobel dapat dijelaskan Test Statisticnya sebesar - 1,888 dengan one tailed probability sebesar 0,029 dan two tailed probability sebesar $0,058 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dilihat pada nilai two tailed probability yang menunjukkan angka diatas 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* tidak melalui motivasi intrinsik, yang artinya pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi intrinsik.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil uji sobel pada Gambar 4.3 dapat dijelaskan Test Statisticnya sebesar - 2,022 dengan one tailed probability sebesar 0,021 dan two tailed probability sebesar $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dilihat pada nilai two tailed probability yang menunjukkan angka diatas 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, yang artinya pengaruh tidak langsung dari dukungan organisasi terhadap *turnover intention* melalui motivasi intrinsik lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung dari dukungan organisasi terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang negatif signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menekan tingkat *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dwiyanto, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang dimana menggunakan karyawan tidak permanen sebagai objek penelitiannya. Banyak faktor yang menekan *turnover intention* salah satunya lingkungan kerja. Beberapa alasan yang menjadikan faktor lingkungan kerja menekan *turnover intention* yaitu bangunan tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dalam bekerja, dan tersedianya sarana angkutan dinilai cukup baik sehingga dapat menekan *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 1 didukung dan dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh RSI Sultan Agung adalah terus meningkatkan lingkungan kerja untuk menekan *turnover intention* para perawat.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang negatif signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat menekan tingkat *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Madden et.

al (2015) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang dimana menggunakan perawat *care facility* di wilayah atlantik tengah USA sebagai objek penelitiannya. Banyak faktor yang menekan *turnover intention* salah satunya dukungan organisasi. Beberapa alasan yang menjadikan faktor dukungan organisasi menekan *turnover intention* yaitu penghargaan kinerja karyawan, kondisi kerja, dukungan atasan, kesejahteraan karyawan dinilai cukup baik sehingga dapat menekan *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 2 didukung dan dinyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. . Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh RSI Sultan Agung adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena dukungan yang diberikan oleh RSI Sultan Agung sudah mampu untuk menekan *turnover intention* para perawat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang positif signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik para perawat yang ada di RSI Sultan Agung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sutanto et. al (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi intrinsik, yang dimana menggunakan karyawan departemen

produksi sebagai objek penelitiannya. Banyak faktor untuk meningkatkan motivasi intrinsik salah satunya lingkungan kerja. Beberapa alasan yang menjadikan faktor lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi intrinsik yaitu bangunan tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dalam bekerja, dan tersedianya sarana angkutan dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik para perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 3 didukung dan dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh RSI Sultan Agung adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena lingkungan kerja yang ada di RSI Sultan Agung sudah dapat meningkatkan motivasi para perawat.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* motivasi intrinsik pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang positif signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik para perawat yang ada di RSI Sultan Agung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Imtiaz et. al (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi intrinsik, yang dimana menggunakan karyawan sektor farmasi di Lahore Pakistan sebagai objek penelitiannya. Banyak faktor untuk meningkatkan motivasi intrinsik salah satunya

dukungan organisasi. Beberapa alasan yang menjadikan faktor dukungan organisasi untuk meningkatkan motivasi intrinsik yaitu penghargaan kinerja karyawan, kondisi kerja, dukungan atasan, kesejahteraan karyawan dinilai cukup baik sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik para perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 4 didukung dan dinyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Jadi dengan hasil tersebut maka yang harus dilakukan oleh RSI Sultan Agung adalah tetap mempertahankan apa yang sudah dilakukan karena dukungan yang diberikan oleh RSI Sultan Agung sudah dapat meningkatkan motivasi para perawat.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 didukung karena terdapat pengaruh hubungan antar variabel yang negatif signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menekan tingkat *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Prasetio et. al (2019) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang dimana karyawan perusahaan swasta air dalam kemasan di Indonesia sebagai objek penelitiannya. Banyak faktor yang menekan *turnover intention* salah satunya motivasi intrinsik. Beberapa alasan yang menjadikan faktor motivasi intrinsik menekan *turnover intention* yaitu penghargaan yang diterima

karyawan, pencapaian target karyawan, kemajuan karyawan saat bekerja, bekerja atas kemauan sendiri, tanggung jawab karyawan saat bekerja, dan kesediaan karyawan dalam mengembangkan dirinya dinilai cukup baik sehingga dapat menekan *turnover intention* para perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan konfirmasi dari penelitian terdahulu dan uraian diatas, maka hipotesis 5 didukung dan dinyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dengan hasil tersebut meskipun motivasi perawat yang ada saat ini sudah mampu untuk menekan *turnover intention* akan tetapi dilihat dari hasil deskripsi variabel yang masih tergolong rendah, maka yang harus dilakukan oleh RSI Sultan Agung adalah terus meningkatkan motivasi perawat agar lebih mampu menekan *turnover intention* para perawat.

6. Efek Mediasi Motivasi Instrinsik pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil sobel tes efek mediasi model pertama dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, artinya pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja didukung dengan motivasi intrinsik maka tidak mempengaruhi *Turnover Intention* disebabkan karena lingkungan kerja yang tinggi akan mempengaruhi *Turnover Intention*, namun apabila lingkungan kerja didukung dengan motivasi intrinsik maka

kecenderungannya dapat menekan *Turnover Intention*.

7. Efek Mediasi Motivasi Instrinsik pada Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil sobel tes efek mediasi model kedua dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, artinya pengaruh tidak langsung dari dukungan organisasi terhadap *turnover intention* melalui motivasi intrinsik lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi didukung dengan *motivasi intrinsik* yang tinggi maka mempengaruhi penurunan *Turnover Intention* disebabkan karena dukungan organisasi yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang baik akan mempengaruhi penurunan *Turnover Intention* pada perawat.

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
2. Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila semakin baik dukungan organisasi, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila semakin buruk dukungan organisasi, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap

Motivasi Intrinsik, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi intrinsik semakin meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka motivasi intrinsik akan semakin menurun.

4. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Intrinsik, artinya apabila semakin baik dukungan organisasi, maka motivasi intrinsik akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila semakin buruk dukungan organisasi, maka motivasi intrinsik akan semakin menurun.
5. Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila semakin baik motivasi intrinsik, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila semakin buruk motivasi intrinsik maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
6. Berdasarkan hasil sobel tes efek mediasi model pertama dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, yang artinya pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi intrinsik. Jadi untuk menekan *turnover intention* RSI Sultan Agung perlu memperbaiki lingkungan kerja.
7. Berdasarkan hasil sobel tes efek mediasi model kedua dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention* dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, yang artinya pengaruh tidak langsung dari dukungan organisasi terhadap

turnover intention melalui motivasi intrinsik lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung dari dukungan organisasi terhadap *turnover intention*. Jadi RSI Sultan Agung perlu memperbaiki dukungan organisasi untuk meningkatkan motivasi intrinsik sehingga menekan *turnover intention*.

Implikasi Manjeriaial

1. Implementasi yang bisa dilakukan RSI Sultan Agung untuk menekan *turnover intention intention* maka RSI Sultan Agung perlu memperbaiki lingkungan kerja karena dilihat dari analisis deskriptif dimana jawaban responden masih dalam kategori sedang. Jadi RSI Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman misalnya menambah sarana angkutan, menambah, fasilitas kerja, dan memperindah tempat bangunan kerja, menambah peralatan kerja, menciptakan situasi agar lebih mendekatkan hubungan antar rekan kerja, membangun kedekatan antara atasan dengan karyawan agar tidak ada kesenjangan, dan perlu meningkatkan lagi kerjasama antar karyawan untuk lebih baik agar dapat menekan *turnover intention* perawat.
2. Implementasi yang bisa dilakukan RSI Sultan Agung untuk menekan *turnover intention intention* maka RSI Sultan Agung perlu memperbaiki dukungan organisasi karena dilihat dari analisis deskriptif dimana jawaban responden belum semua tinggi masih ada beberapa yang masuk dalam kategori sedang. Jadi RSI Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan dukungan organisasi misalnya memberikan penghargaan pada perawat untuk meningkatkan kinerjanya, dan atasan juga perlu lebih memberikan perhatian pada

- perawat agar dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang nantinya bisa menekan *turnover intention* perawat.
3. Dari hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling sedikit terhadap motivasi intrinsik, jadi RSI Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman misalnya menambah sarana angkutan, menambah fasilitas kerja, dan memperindah tempat bangunan kerja agar bisa lebih meningkatkan motivasi intrinsik perawat yang ada di RSI Sultan Agung Semarang.
 4. Dari hasil penelitian ini bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh paling sedikit terhadap *turnover intention*, jadi RSI Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan motivasi intrinsik bagi perawat salah satunya dengan memberikan penghargaan atas kinerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya seperti penambahan tunjangan bagi perawat ,serta perlu mengadakan pelatihan untuk perawat agar bisa lebih meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja di RSI Sultan Agung Semarang.

Keterbatasan Penelitian

Hasil uji R Squarenya masih tergolong rendah yaitu sebesar 35,6% . Penelitian ini juga hanya terbatas pada satu rumah sakit islam. Penggunaan Google Form membuat responden terbatas pada usia yang muda (kurang dari 45 tahun), karena mereka lebih familiar dengan penggunaan teknologi, hal ini juga mempengaruhi respon yang didapatkan.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian mendatang perlu menambah variabel lain seperti job security yang bisa menekan turnover

intention karena melihat hasil uji R Square yang masih tergolong rendah. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan lebih dari satu rumah sakit islam sebagai objeknya. Selanjutnya penelitian mendatang perlu menggunakan beberapa cara pengumpulan data untuk memastikan karyawan usia yang lebih tua juga bisa terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito.2013.Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia).cetakan VIII.Jakarta.Ghalia Indonesia.
- Bilson, Simamora. 2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, and Wyss P.2014.The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: across-sectional study.Journal Bonenberger et al. Human Resources for Health 2014, 12:43.
- Catharina, T, Victoria, V.2015.The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation towards Job Satidfaction in finance Service department of PT XYZ.Journal iBuss Management Vol 3, No 2, (2015) 196-203.
- Cheng, J, C & Yang, Y, O.2018.Hotel employee job crafting burnout and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support.International Journal of Hospitality Management, Vol 72 (2018) hal 78-85.
- Darolia, R.C, Kumari P, Darolia S.2010. Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as

- determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* January 2010, Vol.36, No.1, 69-78.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dong, Z. Q., & Wei, X. H. (2018). The active role of party organizations in private enterprises: An empirical study on the protection of workers' rights and interests. *Economic Perspectives*, 1, 14–26.
- Dwiyanto, N, Sularso, R.A, dan Handriyono.2018. The Influence Leadership Style, Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout of Non-Permanent Employees At Jember University. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 7 Issue 3 Ver. V.
- Dwiyanto, N, Sularso, R.A, dan Handriyono.2018. The Influence Leadership Style, Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout of Non-Permanent Employees At Jember University. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 7 Issue 3 Ver. V
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fani, M,N, dan Pawirosumarto,S.2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. JNE. *Jurnal SWOT*, Volume VII, No 3.
- Ghozali, Imam.2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Gillet, N , Isabelle H, Philippe C, and E. 2013. Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 44 No 1, 46-55.
- Gillet, N , Isabelle H, Philippe C, and E. 2013. Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 44 No 1, 46-55.
- Gouzali Saydam.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan,. Jakarta.
- Imtiaz K, Farooq M, Hashmi S.M, Aain R.2018. Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan. *IBT Journal of Business Studies* Volume 14(2), 16-32,2018.
- Jayasurendra, A.M.J, Jayakody, S.A, Jayawardana, L.K.A.2016. Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange. *Sri Lankan Journal of Management*, Vol. 21, No 2, July-December, 2016.
- Kim J.2015. What Increases Public Employees' Turnover Intention?. *Journal Public Personnel Management* 1–24 The Author(s) 2015.
- Kurniawan,H & Heryanto.2019. Effect of Work Discipline and work Environment on Employee

- Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Journal Archives of Business Research*, Vol 7, No 7 88-101.
- Kusmayadi, W.A. 2014. Pengaruh karakteristik individu, Lingkungan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan (Sensus Pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Kota Cirebon). *Jurnal MM Pascasarjana Unicersitas Siliwangi Tasikmalaya*.
- Kuvaas, B et. al. 2017. Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of economic psychology*, Vol 61 (2017) 224-258.
- Legault, L. 2016. *Intrinsic and Extrinsic Motivation*. Journal Springer Interntional Publisihing AG 2016.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Madden, Laura., Blake D. Mathias & Timothy M. Madden. (2015). "In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions". *Management Research Review*, Vol. 38 Issue: 3, pp.242-263.
- Madden, Laura., Blake D. Mathias & Timothy M. Madden. (2015). "In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions". *Management Research Review*, Vol. 38 Issue: 3, pp.242-263.
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). The Influence Of Work Environment Towards Turnover Intention Of Employee Of 4 Star Hotels In Padang City. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*.
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). The Influence Of Work Environment Towards Turnover Intention Of Employee Of 4 Star Hotels In Padang City. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*
- Murniasih, Emi, Sudarmanm Ketut. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Manegement Analysis Journal* 5 Vol 1 (2016).
- Prasetio, A.P, Azis, E. dan Angggadwita, G. 2019. Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce Turnover intention among Employee of private bottled water company In Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 20, No 1, March 2019, p. 32-48.
- Prasetio, A.P, Azis, E. dan Angggadwita, G. 2019. Exploring compensation satisfaction to enhance motivation and reduce Turnover intention among Employee of

- private bottled water company In Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 20, No 1, March 2019, p. 32-48.
- Putrianti, A.D., Hamid, D. & Mukzam, M.D. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12 No. 2 Juli 2014
- Rajapaksha, U.R.D.S. and Kappagoda, Sampath. 2017. Factors Affecting to Turnover Intention of Non-Managerial Employees in Apparel Industry: A Sri Lankan Experience. *International Journal of Managerial studies and Research (IJMSR)*, Vol. 5, Issue 11, November 2017, PP 76-82
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional-13a-Ed-_Nodrm*. In *Comportamiento Organizacional*.
- Rockmann, K. W., & Ballinger, G. A. 2017. Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1305.
- Saeed, Maryam. 2020. Mediation Effect Of Psychological Contract Between Personality Dimensions And Turnover Intention. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Shareef, R.A., & Atan, T. 2019. The Influence of Ethical Leadership on Academic Employee's Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: Mediating role of Intrinsic Motivation. *Management Decision*.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sobel, M. E. 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*. Washington DC: American Sociological Association.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutanto. M.E, Sampson J.S, Mulyono F. 2018. Organizational justice Work environment and motivation. *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 No 2, 2018, 313-322.
- Udriyah dkk., 2018, Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover

- Intention Di PT. Binabusana Internusa Semarang, Admisi & Bisnis Volume 18 No 3 Tahun 2018
- Wang, Q and Wang, C.2020.Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Journal Wang and Wang Frontiers of Business Research in China*, Vol. 14:6 (2020).
- Warizin H.2017. Influence of individual characteristics and work environment on employee's motivation and performance. *Journal of Administrative and Business Studies*, Vol. 3 No 5:212-220.
- Warizin H.2017. Influence of individual characteristics and work environment on employee's motivation and performance. *Journal of Administrative and Business Studies*.
- Wiratama, D. G., & Suana, I. W. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Turnover Intention) pada Karyawan The Jayakarta Bali. *E-Journal Manajemen Unud*.

Identitas Diri



Nama : Etha Noor Fajar Yuana
NIM : 30401800377
TTL : Sragen, 25 Oktober 1995
No. HP : 085642451007
Email : ethayuana@gmail.com
Instansi : Universitas Sultan Agung
Alamat Instansi : Jl. Seroja Selatan, Karangkidul, Semarang, 50241
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi / S1 Manajemen
Judul Artikel : Model Reduksi Turnover Intention Pada Perawat Rumah
Sakit Islam Sultan Agung

Riwayat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Nama Instansi	Kota	Tahun	Jurusan
SD	SD N 7 Sragen	Kab. Sragen	2002-2008	-
SMP	SMP N 1 Sragen	Kab. Sragen	2008-2011	-
SMA	SMA N 1 Sraagen	Kab. Sragen	2011-2014	IPA
Universitas	Universitas Sebelas Maret	Kota Surakarta	2014-2018	Manajemen Bisnis