

Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014

Analysis of Factors Associated With Desire to Move Work Nurse Hospital X Balikpapan, Year 2014

Susila Indrayani

Program Pasca Sarjana Kajian Administrasi Rumah Sakit Indonesia
Departemen Amdminsitasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

*Email: *Susila_indrayani@yahoo.com*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan desain kuantitatif kualitatif yang bertujuan mengetahui dan menggambarkan faktor – faktor yang berhubungan dan yang berhubungan paling dominan dengan keinginan pindah bekerja (*turnover intention*) perawat di Rumah Sakit X di Balikpapan. Penelitian dilaksanakan metode *cross sectional* dengan menggunakan kuesioner terhadap 199 orang responden yaitu perawat, serta melakukan wawancara mendalam kepada 5 orang informan dari pihak manajemen, 1 orang kepala bagian dan 1 orang sekretaris komite keperawatan di rumah sakit X di Balikpapan. Dari penelitian kuantitatif didapatkan faktor pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi yang berhubungan dengan keinginan pindah bekerja, dan faktor komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap keinginan pindah bekerja. Sedangkan penelitian kualitatif menunjukkan faktor komunikasi antara pihak manajemen dan perawat kurang begitu baik. Disarankan pihak manajemen membentuk meeting khusus perawat sebagai forum menampung aspirasi perawat guna meningkatkan rasa keterlibatan karyawan perawat yang berdampak pada menurunnya keinginan pindah kerja.

Kata kunci: perawat, niat untuk pindah.

ABSTRACT

This is a descriptive analytical study with quantitative and qualitative design aim to describe and analysis factors related to move out of nurses at the X hospital Balikpapan. The study collected using questionnaire to 199 nurses, followed by in-depth interviews to 5 senior management, 1 chief ward and 1 secretary of nursing committee of hospital. Career development, compensation, and communication are the mean factors related to the intention to move out, communication is the most factor influencing the intention to move out. Qualitative methode validated the important communication between the management and the nurses which is not in a good condition. The management should formed a special meeting for nurses to collect the aspiration nurses in order to increase the sense of involvement which decrease the desire to move out.

Keywords: nurses, intention to move out.

PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan salah satu pilar dalam sistem pelayanan rumah sakit. *American Nurses Association* (ANA) (2003) mendefinisikan keperawatan sebagai perlindungan, promosi, dan optimalisasi kesehatan, dan kemampuan, pencegahan penyakit dan cedera, meringankan penderitaan melalui diagnosis dan

penanganan respons manusia, dan advokasi dalam pelayanan individu, keluarga, masyarakat, dan populasi (Potter dan Perry, 2009).

Suatu usaha dalam memenuhi kebutuhan perawat yang dapat melaksanakan perannya sesuai definisi perawat sebagai suatu profesi adalah proses *recruitment*. Dalam hubungan dengan rekrutmen ini, maka keberadaan

perawat tentunya menjadi penting apabila ternyata dilapangan terjadi fenomena banyaknya perawat yang pindah bekerja (*turnover*). Ini juga didukung pernyataan Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa *turnover* sangat penting bagi manajer karena *turnover* mengganggu keberlangsungan organisasi dan sangat menghabiskan biaya. Hal ini yang dijadikan alasan utama oleh Siagian (2012) mengapa seorang manajer perlu menjaga agar para pekerjanya tetap bekerja diperusahaannya dengan menekan sekecil mungkin angka *turnover*. *Turnover* menurut Indriantoro dalam Chairunisa (2010) dalam Muchtar (2014) menyatakan intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian Kipnis (2007) bahwa hasil penelitian *American Association of College of Nursing* tahun 2005, menyebutkan bahwa, dari 138 perawat yang direkrut di rumah sakit, didapatkan jumlah rata-rata *turnover* perawat adalah 13,9% dan tingkat kekosongan perawat 16,1%. Sebagai contoh, rumah sakit Harapan Bunda sebagai salah satu rumah sakit swasta di Batam menghadapi kendala dimana angka *turnover* tenaga perawatnya tinggi yaitu mencapai angka 13% pada tahun 2005, dan 23 % pada tahun 2006. Bahkan dibanding dengan para pekerja profesional lain, diwilayah barat tingkat *turnover* perawat merupakan yang tertinggi (Suryadi, 2002) (ditampilkan dalam tabel 1).

Angka *turnover* diatas memang masih rendah apabila dibandingkan dengan angka *turnover* yang dianggap normal menurut Gillies (2000) seorang ahli menyatakan bahwa suatu kantor perwakilan bertujuan untuk suatu angka pengunduran diri 5% – 10% pertahun. Namun terdapat pertimbangan lain berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara langsung pada 20 perawat *middle* yaitu perawat dengan masa kerja lebih dari 8-12 tahun, dengan status pegawai tetap di 5 unit yang berbeda yaitu ICU, ruang bedah, IGD, Hemodialisis, dan rawat inap menunjukkan hasil yang cukup signifikan, yaitu 3 orang perawat ICU mengatakan ingin pindah kerja karena kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja, kemudian 4 perawat ruang bedah mengatakan ingin pindah karena ketidakjelasan perhitungan kompensasi yang diterima berdasarkan jam lembur yang mereka jalani.

Berikutnya 3 perawat rawat inap mengatakan ingin pindah karena karena kurangnya komunikasi dengan manajemen dan tidak adanya keterlibatan mereka dalam tiap pengambilan keputusan untuk tiap masalah yang timbul. 2 orang perawat ruang Hemodialisis mengatakan ingin pindah bekerja karena tidak adanya peran rumah sakit untuk melakukan pelatihan pada para perawat Hemodialisis. Terakhir hampir keseluruhan perawat yang diwawancarai mengatakan keinginan pindah bekerja berhubungan dengan ketidakjelasan jenjang karier yang mereka dapatkan.

Menurut Sulastri dan Supriyanto (2003) dalam Hasanah (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat dibagi 2 yaitu karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, motivasi, tipologi perawat dan persepsi diri) dan faktor lingkungan internal Rumah Sakit yaitu manajemen SDM (rekrutmen dan seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, sistem reward, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja), budaya organisasi dan kenyamanan kerja.

Berdasarkan data-data tersebut diatas peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perawat di rumah Sakit X Balikpapan yang peneliti harapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* di rumah sakit. Maka tujuan mengidentifikasi dan menganalisis faktor – faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat di rumah sakit X Balikpapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Abelson dalam Andini (2006) *turnover intention* adalah keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara stimulan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Robbins dalam Suwandi dan Indrianto (1999) *turnover intention* adalah penarikan diri secara sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*avoluntary*)

turnover) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menarik pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tersebut terdapat teori yang mendukung tentang faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja diantaranya yaitu faktor demografik menurut Mobley (1986) dalam Suryadi (2002) meliputi:

1. Usia dimana karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.
2. Jenis kelamin, hubungan antara jenis kelamin dan pergantian karyawan tidak didapatkan adanya pola yang sederhana, agaknya jenis kelamin berinteraksi dengan variable-variabel lain, sebagaimana juga jabatan dan tanggung jawab keluarga
3. Lama kerja, semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri (Mangione dalam Hasanah, 2013)
4. Tingkat pendidikan, Karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah lebih puas daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Karena biasanya karyawan yang lulusan perguruan tinggi mempunyai harapan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang hanya lulusan SMA atau sederajat.

Faktor lain yang merupakan bagian dari karakteristik individu yang mempengaruhi munculnya *turnover* menurut Wening dalam Salim (2013) adalah status kepegawaian dalam hal ini berhubungan dengan rasa aman terhadap pekerjaan. Rasa tidak aman merupakan kondisi ketidakmampuan mempertahankan kesinambungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Menurut Mbah dan Ikemefuna (2012) karyawan yang terampil yang masih menjadi tenaga kontrak biasanya mempunyai angka *turnover* yang tinggi. Alasan mereka keluar tidak terlalu mengada-ada. Pada kategori ini karyawan tidak memiliki status permanen dan akibatnya tidak menikmati kondisi yang sama dari layanan seperti rekannya yang berstatus pekerja tetap, akibatnya mereka meninggalkan organisasi untuk memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan.

Dari segi faktor keorganisasian Mobley (1987) menyatakan faktor yang berpengaruh adalah sebagai berikut:

1. Kategori-kategori jabatan: pergantian karyawan lebih banyak terdapat diantara tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, tingkat-tingkat ketrampilan yang lebih rendah dikalangan tenaga kerja kasar, kategori yang bukan manajerial (Pice, 1977).
2. Besar kecilnya organisasi (komunikasi) : organisasi-organisasi yang lebih besar akan mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi yang disebabkan karena persoalan-persoalan komunikasi, tingkat keterpaduan kelompok yang lebih rendah, serta berkurangnya tingkat keleluasaan pribadi dan birokrasi yang lebih baik
3. Penggajian: faktor yang terpenting dalam menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela ialah tingkat penghasilan yang relatif rendah. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri yang membayar rendah (Swales and Al-Fahdi, 2010)
4. Beban kerja yang sulit dan berlebihan adalah penyebab stres karyawan (Hasibuan, 2013), dampak stres yang mungkin muncul diantaranya adalah dampak organisasi: keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja (Cox 1978 dalam Purwati 2008).
5. Tingkat pergantian karyawan tinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandonya acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya (Kular et.al, 2008).
6. Sentralisasi: tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada satu sistem sosial menghasilkan tingkatan pergantian karyawan yang tinggi (Kmec, 2007).

Para ahli yang lain mengemukakan faktor penyebab munculnya keinginan pindah kerja sebagai berikut:

1. Faktor pengembangan karir, menurut Rowley dan Jackson (2012) bahwa pengembangan karier sebagai pergerakan seseorang melalui sebuah urutan pekerjaan-pekerjaan selama hidupnya atau kearah mana yang akan dituju seseorang di dalam masa bertugasnya. Tanggung jawab organisasi didalam pengembangan karier karyawan adalah menyediakan model-model perencanaan karier, menyediakan pelatihan dan penyuluhan, menyediakan program pelatihan keahlian dan kesempatan pengembangan yang ada pada saat bekerja. Menurut Sastrohadwiryono (2005) salah satu manfaat pendidikan dan juga pelatihan bagi suatu

- perusahaan adalah pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja
2. Faktor kepuasan kerja, menurut Wagner (2004) prinsip-prinsip kunci dari kepuasan ketjayang diidentifikasi dalam tinjauan literatur, dan juga pengaruh kepuasan kerja pada perputaran merupakan sebagian besar pertanyaan dalam alat survei, termasuk kepuasan dengan gaji, rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi, dan lingkungan kerja. komitmen untuk organisasi, prospek jangka panjang, kepuasan kerja, stres, dan keadilan juga berkontribusi dengan tingkat turnover dan retensi
 3. Faktor iklim organisasi, Ada indikasi lain yang berperan dalam peningkatan tingkat *turnover* karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan (Pareek, 1989 dalam Srivastav, 2006).
 4. Faktor motivasi kerja, Hasibuan (2012) yaitu salah satu tujuan motivasi adalah mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. Ini artinya pemberian motivasi kepada karyawan dapat mencegah karyawan tersebut untuk berniat pindah kerja ke tempat lain.
 5. Faktor lingkungan kerja, Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) menyatakan istilah lingkungan eksternal merujuk pada faktor-faktor dan kekuatan yang berada di luar organisasi namun mempengaruhi kinerja organisasi

Kerangka konsep

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli dengan mempertimbangkan data yang didapatkan dilapangan pada waktu studi pendahuluan maka peneliti menyusun kerangka konsep ditampilkan dalam gambar 1.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain potong lintang (*cross sectional*) dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian dilakukan selama bulan agustus hingga september 2014 dengan sampel penelitian kuantitatif sebanyak 215 orang perawat yang diambil dengan metode *total sampling*, dengan jumlah akhir responden sebanyak 199 orang karena ada beberapa responden yang sedang dalam masa cuti. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang

berisi pertanyaan seputar variabel karakteristik responden yakni umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan, variabel keorganisasian yakni pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi serta keinginan pindah kerja. Analisa untuk penelitian kuantitatif dilakukan dengan uji univariat, bivariat, dan multivariat. Sedangkan penelitian kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam kepada 6 informan dari kalangan manajemen, kepala unit dan sekretaris komite keperawatan. Data informan yang diwawancara ditampilkan dalam tabel 2.

Data yang didapatkan kemudian digunakan untuk mendukung data kuantitatif yang telah didapatkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan terlebih dahulu sehingga didapatkan bentuk kuesioner yang memenuhi syarat untuk kemudian digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Berdasarkan tabel 3 disimpulkan perawat RS X sebagian besar (55,7%) menyatakan tidak ingin pindah kerja, sebanyak (66,3%) berstatus pegawai tetap, rata-rata berumur 29-30 tahun, sebagian besar (67,8%) berjenis kelamin perempuan, masa kerja kerjanya hampir sama antara yang lebih dari 2 tahun (45,2%) dan diatas 5 tahun (46,2%), tingkat pendidikan terbanyak (81,4%) adalah DIII keperawatan, sebagian besar (57,8%) mempunyai persepsi tentang pengembangan karir kurang baik, sebanyak (66,3%) mempunyai persepsi tentang kompensasi kurang baik, demikian juga sebagian besar (60,8%) mempunyai persepsi tentang komunikasi kurang baik.

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 dapat disimpulkan perawat dengan umur 29 tahun kebawah rata-rata menyatakan keinginan pindah kerja, sedangkan perawat dengan umur 30 tahun keatas tidak demikian.

Pembahasan yang dapat dijelaskan berdasarkan tabel bivariat diatas adalah, Ada hubungan bermakna antara umur dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan nilai $p \text{ value } 0,048 < \alpha$. Rata-rata umur perawat yang ingin pindah kerja adalah umur 29 tahun dengan standar deviasi 4,411 tahun. Sedangkan untuk perawat yang tidak ingin pindah kerja rata-rata umumnya 31 tahun dengan standar deviasi 6,59 tahun. Hal ini sesuai

dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensi dan *turnover*-nya rendah. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absen, dan *turnover*-nya tinggi. Asumsi serupa ini tidaklah mengherankan, karena makin tua seorang karyawan makin kecil alternatif untuk memperoleh kesempatan pekerjaan lain. Lebih lagi karyawan yang lebih tua ini biasanya telah bekerja lebih lama, memperoleh gaji yang lebih besar, cuti liburan yang dibayar dan berbagai keuntungan lainnya (Muchlas, 1994)

Perawat wanita yang menyatakan ingin pindah kerja lebih sedikit (28,6%) dibanding yang menyatakan tidak ingin pindah kerja (39,2%). Tidak ada hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan *p value* $0,50 > \alpha$. Muchlas (1994) mengemukakan terdapat laporan penelitian psikologis yang mengatakan bahwa karyawati lebih mampu menyesuaikan diri dengan atasan daripada karyawan laki, meskipun perbedaan-perbedaan tersebut kecil. Tapi dalam masalah pindah kerja ada dua pendapat yang sukar ditarik kesimpulannya, yaitu pendapat yang mengatakan bahwa angka pindah karyawati itu lebih banyak banyak, tapi ada pendapat lain yang mengatakan tak ada perbedaan. Teori Price dalam Suryadi (2002) menyatakan bahwa hubungan antara jenis kelamin dan penggantian karyawan tidak mudah, sebab agaknya jenis kelamin berinteraksi dengan variabel – variabel lain, seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga.

Perawat yang mempunyai keinginan pindah kerja paling banyak adalah perawat dengan masa kerja diatas 2 tahun. Dengan rincian perawat dengan masa dinas 2 sampai 5 tahun sebanyak 20,6% serta 19% dari perawat dengan masa dinas diatas 5 tahun. Tidak ada hubungan bermakna antara lama bekerja dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan *p value* $0,84 > \alpha$. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Robbins dalam Hasanah (2013) bahwa semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri. Demikian pula dinyatakan oleh Mangione dalam Suryadi (2002) bahwa lebih jauh adanya hubungan negatif antara panjang masa kerja dan penggantian karyawan, jauh lebih banyak pada karyawan – karyawan dengan masa

kerja lebih singkat, panjangnya masa kerja adalah faktor peramal pergantian karyawan yang terbaik. Data dari informan mengatakan beberapa perawat dengan masa kerja lebih dari tahun belum mendapatkan kejelasan status sebagaimana yang seharusnya yang tertuang dalam buku Perjanjian Kerja Bersama, hal inilah yang diasumsikan menjadi salah satu penyebab perawat dengan masa kerja lebih dari 2 tahun menyatakan ingin pindah kerja.

Dari 44,3% yang menyatakan ingin pindah kerja tersebut terbanyak (36,7%) dari perawat dengan latar belakang DIII, demikian juga dari (55,7%) bagian perawat yang tidak ingin pindah terbanyak (44,7%) dari perawat dengan latar belakang pendidikan DIII. Tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan keinginan pindah kerja yang dibuktikan dengan *pvalue* $0,67 > \alpha$. Hasil analisis dalam uji ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2005) bahwa pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu perbedaan. Dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka diasumsikan akan semakin mudah beradaptasi dan semakin kecil kemungkinan untuk melakukan pindah bekerja. Manfaat pelatihan dan pengembangan adalah menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungannya mengganti sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar (Soeprihanti, 2001).

Data kualitatif dari wawancara dengan informan didapatkan bahwa PT Y yang merupakan korporat dimana RS X menjadi salah satu unit usahanya mempunyai lembaga pendidikan berupa STIKES, dan terdapat beberapa orang diunit lain yang dibiayai dalam menempuh pendidikan lanjutan tersebut, sehingga diasumsikan perawat dengan latar belakang pendidikan DIII mempunyai angka yang kecil untuk pindah kerja karena pertimbangan bahwa mereka berharap untuk mendapatkan fasilitas dibiayai dalam pendidikan lanjutan tersebut. Namun dilain pihak informan juga menyatakan bahwa pendidikan lanjutan yang telah diselesaikan tidak otomatis menjadikan perawat tersebut mendapatkan kenaikan baik golongan maupun jabatan. Hal inilah yang diasumsikan menyebabkan beberapa perawat dengan latar belakang pendidikan Sarjana memiliki keinginan pindah kerja.

Selanjutnya mengenai pengembangan karir, perawat yang menyatakan ingin pindah kerja lebih banyak (33,2%) dari perawat yang mempunyai persepsi pengembangan karir kurang baik. Ada hubungan bermakna antara persepsi perawat tentang pengembangan karir di RS X dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan $pvalue$ $0,00 < \alpha$. Nilai Odd Ratio 3,79, artinya bahwa persepsi kurang baik tentang pengembangan karir berpeluang 4 kali lebih besar menjadikan keinginan pindah kerja. Kisaran 2,06 sampai dengan 6,99 dengan derajat kepercayaan 95%. Hasil wawancara dengan informan juga memperkuat hasil tersebut, bahwa perawat yang resign lebih banyak karena status kepegawaian. Beberapa informan menyatakan bahwa setelah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu perawat tidak otomatis mendapatkan kenaikan golongan baik upah maupun jabatan karena adanya syarat lain yang harus dipenuhi salah satunya adalah penilaian serta evaluasi *track record*. Hal ini tertuang dalam Buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 33 BAB II mengenai syarat yang dipertimbangkan untuk kenaikan golongan menyatakan bahwa salah satu persyaratan kenaikan golongan adalah pendidikan terakhir yang ditempuh. Dari keterangan informan pula didapatkan bahwa penilaian dan *track record* sangat menentukan karir seseorang dimana hal ini memang sangat subyektif namun hal itu sangat menjadi pertimbangan mengingat penilaian dari kepala unit menjadi sangatlah penting.

Kejelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir, baik dukungan pendidikan berkelanjutan maupun pelatihan sangat diperlukan guna mengurangi permasalahan persepsi perawat tentang pengembangan karir dan keinginan pindah bekerja. Beberapa informan mengemukakan bahwa RS X sangat mendukung apabila ada perawat yang ingin melanjutkan pendidikan, kemudian tentang pelatihan RS X juga mengadakan pelatihan walaupun hal tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan RS X. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2012) bahwa bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih ditempat lain, permintaan untuk berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) kebijakan penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan harus mencerminkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai

Pasal 16 ayat 2 buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 41 tentang pengembangan karir yang menyatakan bahwa setiap pekerja atas dasar pertimbangan kinerjanya mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya di korporat. Hal ini dapat menjadi titik terang bahwa korporat mendukung pengembangan karir pekerjanya, namun dalam kenyataannya berdasarkan pengamatan peneliti terjadi ketimpangan dimana terdapat beberapa perawat yang memenuhi syarat namun tidak mendapat kesempatan mendapat kenaikan golongan dan tidak mendapat kejelasan tentang penyebab hal tersebut dapat terjadi. Menurut Kadarisman (2013) bahwa peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karier yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarier tanpa membedakan suatu sama lain. Pengembangan karier itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas. Kriteria tersebut hendaknya dapat diinformasikan kepada pegawai secara luas dan terbuka sehingga mereka dapat mengetahui dan mengukur dirinya apakah memenuhi kriteria tersebut atau belum.

Dalam hal kompensasi dapat disimpulkan bahwa perawat yang menyatakan ada pemberian penghargaan di RS X Balikpapan lebih banyak (65,3%) dari pada yang menyatakan tidak. Perawat yang menyatakan tidak ada penghargaan non materil berupa pujian lebih banyak (58,8%) dibanding yang yang menyatakan ada. Lebih banyak (67,3%) jumlah perawat yang menyatakan bahwa ada jaminan kesehatan untuk keluarga daripada yang tidak. Jumlah perawat yang menyatakan bahwa ada gaji lembur sesuai dengan pekerjaan diluar jam dinas yang dilakukan lebih banyak (87,9%) daripada yang menyatakan tidak ada. Besarnya jumlah perawat yang mempunyai persepsi kurang baik tentang kompensasi di RS X Balikpapan dapat dikarenakan berbagai sebab, di antaranya penghitungan gaji, lembur dan pemberian tunjangan yang berbeda tanpa keterangan yang tidak jelas. Hal ini mendorong niat para perawat untuk mencari tempat kerja yang lebih layak sistem penggajiannya. Kelayakan dalam hal transparansi sangat memegang

peran penting untuk seorang pekerja bertahan di suatu organisasi. Hasibuan (2005) menyatakan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena angka pindah kerjanya relatif kecil. Seperti juga dikemukakan Handoko (2012) bahwa bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

Hak perawat telah dituangkan dalam buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 15 dibagian BAB 1 pasal 1 bagian 5 bahwa Pekerja Waktu Tertentu adalah pekerja dengan status berbeda dengan Pekerja Waktu Tak Tertentu dimana hak dan kewajibannya telah disetujui pekerja dan korporat serta tercantum dalam ikatan atau kontrak atau perjanjian tertulis untuk jangka waktu tertentu serta terikat hubungan yang terbatas dengan pengaturan khusus. Namun tidak diperjelas hal-hal yang membuat terjadinya perbedaan hak dalam hal penerimaan fasilitas kesehatan untuk pekerja dan keluarganya. Seperti yang dikemukakan oleh salah seorang informan bahwa buku pedoman pengaturan hak dan kewajiban pekerja semua tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama khususnya untuk pekerja dengan status Pekerja Waktu Tak Tertentu, sedang untuk Pekerja Waktu Tertentu lebih banyak diadopsi dari peraturan dari Perjanjian Kerja Bersama. Namun disisi lain salah satu informan mengatakan bahwa fasilitas kesehatan diberikan kepada pekerja apabila status pekerja tersebut Pekerja Waktu Tertentu sedang Pekerja Waktu Tak Tertentu mendapatkan jaminan kesehatan untuk dia dan keluarganya. Seperti tertuang dalam buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 58 BAB IV tentang fasilitas kesehatan dan kesejahteraan hanya membahas fasilitas yang diperuntukkan Pekerja Waktu Tak Tertentu sedangkan untuk Pekerja Waktu Tertentu tidak dilakukan pembahasan lagi secara lebih mendalam. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan mengapa pedoman tentang hak perawat Pekerja Waktu Tertentu tentang fasilitas kesehatan berbeda dengan perawat dengan status Pekerja Waktu Tak Tertentu. Perbedaan ini diasumsikan mempengaruhi persepsi perawat tentang kompensasi menjadi kurang baik.

Mengenai komunikasi Sebagian besar perawat (35,3%) yang menyatakan ingin pindah adalah dari perawat yang mempunyai persepsi tentang komunikasi yang kurang. Ada hubungan bermakna antara

komunikasi dengan keinginan pindah kerja dibuktikan dengan nilai $pvalue$ $0,00 < \alpha$. Nilai Odd Ratio 4,57 menunjukkan bahwa perawat dengan persepsi komunikasi yang kurang baik mempunyai peluang 5 kali lebih besar untuk berkeinginan pindah kerja. Sistem dalam komunikasi manajemen-pekerja menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang telah dilakukan sesuai dengan sistem yang perlu dilakukan dalam komunikasi manajemen-perawat. Keterlibatan perawat dalam setiap pengambilan keputusan mengenai kebijakan yang menyangkut mereka dan kinerja mereka hendaknya dilakukan sehingga membuat perawat merasa kebijakan tersebut bukan keputusan sepihak dari manajemen. Hal ini sesuai dengan keterangan beberapa informan tentang keterlibatan berbagai pihak dalam seluruh kegiatan pengambilan keputusan dan kebijakan menyangkut perawat terutama Wadir keperawatan selaku wakil perawat dimana beliau selalu melibatkan diri dalam setiap pengambilan keputusan tentang kebijakan menyangkut perawat. Beardwell dan Holden (2001) bahwa keterlibatan karyawan dalam sistem komunikasi adalah proses yang memungkinkan tenaga kerja untuk memiliki suara lebih besar dalam pengambilan keputusan untuk berbagai tingkat, yang mungkin hilang seiring prerogatif manajerial-sebuah isu yang dapat menimbulkan konflik, serta berusaha untuk menghilangkan itu.

Komunikasi adalah hal terpenting dalam dunia organisasi dan sangat perlu menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen RS, sehingga perawat sebagai tenaga terbesar di rumah sakit tidak akan merasa dirinya hanya merupakan pekerja yang tidak memiliki rasa keterlibatan dalam setiap perkembangan rumah sakit. Komunikasi yang berfungsi sebagai pengungkapan ekspresi dan aktualisasi diri bagi tiap perawat akan dapat menumbuhkan rasa memiliki sehingga para perawat yang mempunyai sistem komunikasi dengan manajemen yang baik mampu menumbuhkan rasa kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan keinginan untuk pindah bekerja. Hal ini telah sesuai dengan yang dijabarkan pada Buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 109 BAB V tentang norma dan syarat kerja pasal 53 dibahas mengenai keluhan kesah yang lebih menjelaskan bahwa sistem komunikasi yang dianut adalah 2 arah yang bebas, terbuka dan bertanggung jawab serta hak pekerja untuk menyampaikan atau memperoleh pendapat, saran, keterangan mengenai PT Y, pekerjaan dan hubungan kerja (ditampilkan dalam tabel 6).

Faktor komunikasi merupakan faktor yang dominan berkontribusi terhadap variabel keinginan pindah bekerja dengan nilai Odd Ratio sebesar 2,88. Artinya faktor komunikasi yang tidak baik mempunyai peluang paling besar sebesar 2,88 menyebabkan perawat di Rumah Sakit X Balikpapan yang tidak melakukan pindah kerja untuk melakukan pindah kerja. Maka apabila faktor komunikasi ditingkatkan 1 kali maka keinginan pindah kerja akan semakin menurun sebanyak 4 kali. Apabila faktor pengembangan karir ditingkatkan 1 kali, maka keinginan pindah kerja perawat RS X akan semakin menurun sebesar 4 kali. Demikian pula apabila faktor kompensasi ditingkatkan 1 kali maka keinginan pindah kerja akan menurun sebesar 4 kali. Apabila dibaca berdasarkan persamaan regresi logistik maka :

$\text{Log p (keinginan pindah kerja)} = -4,644 (-0,06 (\text{jenis kelamin})) + 0,79 (\text{pengembangan karir}) + 0,78 (\text{kompensasi}) + 1,06 (\text{komunikasi})$

Artinya apabila komunikasi yang melibatkan perawat RS X dengan manajemen ditingkatkan maka hal itu akan menurunkan keinginan pindah kerja perawat RS X. Sesuai dengan yang dikemukakan Stoner, Freeman dan Gilbert (1996) bahwa masalah komunikasi kebawah terjadi ketika manajer tidak menyediakan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif. Manajer sering kali terlalu optimis mengenai akurasi dan kelengkapan komunikasi kebawah yang mereka lakukan. Pengaruh keseluruhan dari komunikasi ke bawah yang tidak lengkap adalah karyawan dapat merasa bingung, tidak diberi tahu atau tidak berdaya serta mungkin gagal melaksanakan tugas dengan baik. Demikian pula Flippo (1989) menyatakan perlu diciptakan sejumlah saluran komunikasi formal sehingga para bawahan dapat berkomunikasi ke atas kepada para atasan. Pemberian saluran formal semacam itu dianggap perlu untuk menemukan perselisihan kepentingan, mendamaikan perselisihan dan mengkoordinasikan usaha.

Saluran komunikasi ini mendukung berbagai fungsi komunikasi sehingga pesan dapat tersampaikan dengan baik. Apabila dilihat dari pernyataan beberapa informan serta hal yang tertuang dalam buku Perjanjian Kerja Bersama halaman 103 tentang sistem komunikasi dikalangan RS X Balikpapan, maka dapat disimpulkan bahwa sistem komunikasi perawat dengan pihak manajemen secara jelas telah sesuai dengan yang

seharusnya. Peran wadah komunikasi pekerja sebagai saluran yang dapat dijadikan alat guna menyampaikan aspirasi perawat kepada manajemen juga dapat turut bermanfaat apabila ditingkatkan. Namun apabila sistem komunikasi beserta perangkat meliputi saluran pesan, cara penyampaian, organisasi yang mungkin dilibatkan dalam pola komunikasi yang dapat dimanfaatkan ini ditingkatkan maka akan berdampak pada semakin menurunnya keinginan pindah kerja perawat di RS X Balikpapan. Pola komunikasi yang baik juga diketahui berhubungan dengan keinginan pindah kerja dalam penelitian sebelumnya oleh Salim (2013)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja dibagi menjadi dua kategori yakni faktor karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja, serta faktor keorganisasian meliputi pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi. Kemudian dalam hubungannya dengan variabel dependen yakni keinginan pindah kerja (*turnover intention*) hanya terdapat empat faktor yang berhubungan yakni umur, pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi. Dari keempat faktor tersebut yang paling dominan berhubungan secara bermakna dengan keinginan pindah kerja yakni komunikasi.

Saran

Bagi pihak manajemen Rumah Sakit X Balikpapan, disarankan meningkatkan pola komunikasi dengan para perawat sebagai tenaga terbesar di Rumah Sakit. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih melibatkan peran aktif komite keperawatan dalam setiap pengambilan keputusan baik yang melibatkan perawat maupun tidak. Melaksanakan morning meeting dengan seluruh komponen kepala ruang dan kepala unit maupun perawat langsung bisa dilakukan guna menumbuhkan rasa keterlibatan perawat sehingga para perawat merasa bahwa dirinya penting dan perlu untuk memberikan sumbangsih dalam tiap pengambilan keputusan menyangkut dirinya. Apabila perasaan keterlibatan tersebut muncul diharapkan keinginan untuk pindah kerja akan semakin kecil. Distribusi informasi seyogyanya lebih terpola sehingga dapat dipastikan seluruh perawat mengetahui dan memahami sehingga

tidak menimbulkan kesimpangsiuran pemahaman. Misalnya dengan dibuatnya suatu alur proses tentang bagaimana suatu keputusan ataupun informasi baru mengenai perawat khususnya dan pekerja lain umumnya dapat sampai kepada yang bersangkutan, dapat melalui memo direktur maupun pertemuan rutin mingguan

DAFTAR PUSTAKA

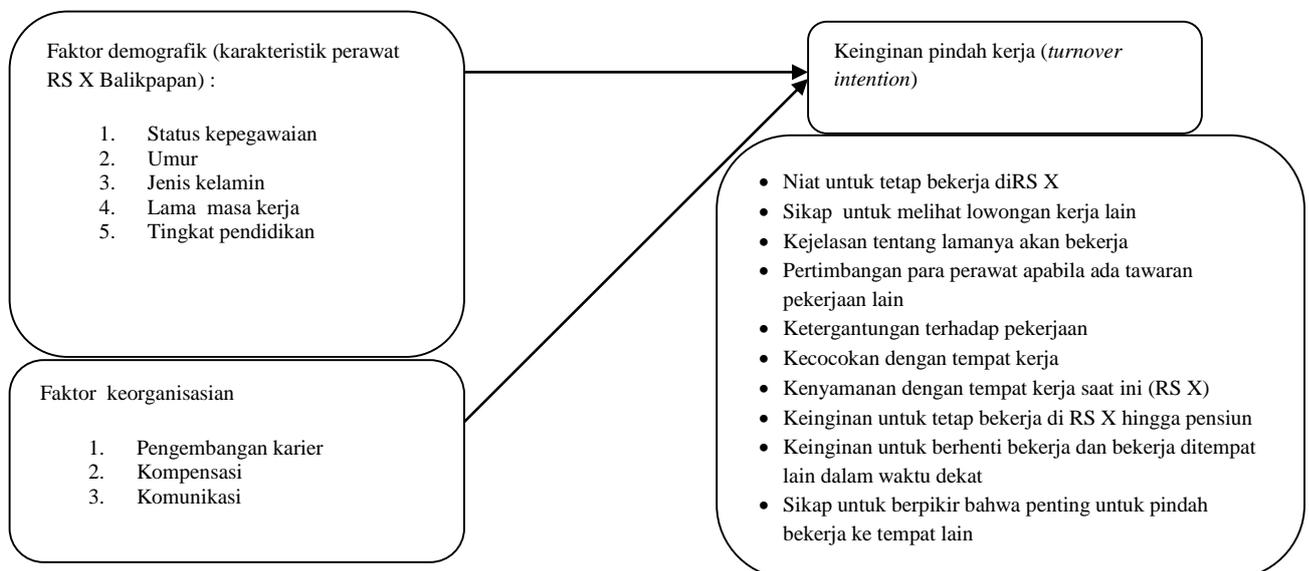
- Andini, Rita (2006) Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Universitas Diponegoro Semarang
- Bagian Sumber Daya Manusia RS X Balikpapan (2014) Data Jumlah Perawat PWT Dan PWT 2011, 2012, 2013. Tidak Dipublikasikan
- Beardwell, Ian and Holden, Len (2001) *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. Third edition. Pearson Education, United Kingdom
- Hippo, B Edwin (1989) *Manajemen personalia*. Edisi 6 jilid 2 terjemahan. Erlangga, Jakarta
- Gillies de Ann (2000) *Manajemen Keperawatan Sebagai Suatu Pendekatan*. System. W. B Saunders company, Philadelphia, USA
- Handoko, Hari (2012) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, Yogyakarta
- Hasanah, Rizka (2013) Analisis Faktor – faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Di rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok Tahun 2013. Tesis: KARSFKMUI
- Hasibuan, Makyu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Makyu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi Bumi Aksara Jakarta
- Kadarisman, M (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kipnis (2007) *Integrating Holism Into The Hospital Setting To Reduce Nursing Turnover*. [online] diunduh di <http://www.ahna.org/portals/4/docs/about%20%20h596%20uski%20paper.pdf> diunduh tanggal 28 desember 2013
- Kmec, A, Julie (2007) *Ties That Bind? Race and Networks in Job Turnover*. Vol. 54, No. 4 (November 2007), pp. 483-503. [online] diunduh di <http://www.jstor.org/discover/10.1525/sp.2007.54.4.483?uid=2&uid=4&sid=21103995662607> diunduh tanggal 16 desember 2013
- Kreiner, Robert and Kinicki Angelo (2003) *Organizational Behavior* 6th Edition McGraw-hill Education.
- Kular, Sandeep, Et. Al (2008) *Employee Engagement. A Literature Review*. Working paper series. Kingston Business School Kingston University [online] diunduh di http://business.kingston.ac.uk/sites/default/files/6_ip_employengag.pdf diunduh 15 desember 2014
- Mbah, E Samuel. And Ikemefuna, O C (2012) Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 14 [Special Issue - July 2012] [online] tersedia di http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_14_Special_Issue_July_2012/32.pdf diunduh tanggal 15 januari 2015
- Mobley, W.H. (1987) *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, terjemahan Seri Manajemen no.127, cetakan I, Jakarta, Gramedia
- Muchlis, Makmuri (1994) *Perilaku organisasi (Organizational Behavior)* Universitas Cadjah Mada, Yogyakarta
- Muchtar, Syarif (2014) Hubungan Antara Jenjang Karier, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Dengan Intense Turnover Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit X Tahun 2013. Tesis KARSFKMUI
- Potter dan Perry (2009) *Fundamental Of Nursing* ed. 7 Salemba Medika Jakarta.
- Pice (1997) *Human Resources Management In A Business Context*. North Yorkshire, International Thomson Business Press
- Purwanti M, Upik (2008) Analisis Pengaruh Persepsi Tenaga Keperawatan Tentang Stressor Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rsu Dr. R Soetrisno Rembang Tesis UNDIK SEMARANG [online] diunduh di http://eprints.undip.ac.id/17578/1/Upik_Mumi_Purwanti.pdf diunduh tanggal 10 maret 2014
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary (2010) *Manajemen* Edisi Kesepuluh Erlangga, Jakarta.
- Rowley, Chris and Jackson Keith (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concept*. Terjemah oleh Elviyola Pawan, Rajawali pers, Jakarta
- Salim, Hendrik (2013) Analisis Hubungan Komponen Dalam Quality Of Work Life Dengan Turnover Intention Pada Perawat Dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. Tesis KARSFKM Universitas Indonesia
- Sastrohadwiyono, Siswanto, (2005) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional* cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Stagion, P, Sondang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Stoner, Freeman and Gilbert (1996) *Manajemen* edisi bahasa indonesia. PT. Prehallindo, Jakarta
- Suryadi, Endang (2002) Studi Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Perawat Honorer Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Tesis FKMUI
- Suwandi, dan Nur Indriantoro (1999) Pengujian Model Turnover Pasawik dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, No.2 hakaman 173-195 [online] diunduh di <https://lib.atajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&id=45607&sc=a> diunduh 28 november 2013
- Swales, Stephen, and Al-Fahdi, Saleh (2010) *Voluntary Labour Turnover In The Omani Public Sector* [online] diunduh di <http://www2.hull.ac.uk/hubs/pdf/Memorandum%2087%20Swales.pdf> diunduh tanggal 23 desember 2013
- Wagner E A (2004) The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intent Of Human Service Support Employees In A Community-Based Organization. *Dissertation*. Capella university [online] diunduh di <http://search.proquest.com/socalsciences/docview/305041340/fulltextPDF/142A01EACA75233D09F1?accountid=17242> diunduh tanggal 23 november 2013

Tabel 1. Berdasarkan Data Bagian SDM RS X

Tahun	Jumlah perawat di rumah sakit X Balikpapan	Jumlah perawat yang mengundurkan diri	
		n	%
2011	260	9	3,4%
2012	291	14	4.8%
2013	303	11	3,6%

Sumber: SDM RS X

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Tabel 2. Data Informan Yang Diwawancara

Informan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Perempuan	S1 Keperawatan	Kepala SDM
2	Laki-laki	S1 Keperawatan	Wadir Keperawatan
3	Laki-laki	SMK Teknik	Kepala WKP
4	Laki-laki	Dokter Spesialis	Direktur RSXB
5	Laki-laki	DIII Keperawatan	Kepala Rawat Inap
6	Laki-laki	DIII keperawatan	Sekretaris Komite Keperawatan

Tabel 3. Hasil Penelitian Univariat

Variabel	Jumlah	%
Keinginan pindah kerja		
Ingin	88	44,2
Tidak	111	55,7
Status perawat		
PWT	83	41,7
PWTT	132	66,3
Umur	Mean 29,88	
Jenis kelamin		
Laki-laki	64	32,2
Perempuan	135	67,8
Lama kerja		
<2tahun	17	8,6
<2-5 tahun	90	45,2
<5tahun	92	46,2
Pendidikan		
DIII	162	81,4
S1 keperawatan	37	37
Pengembangan karir		
Baik	84	42,2
Kurang	115	57,8
Kompensasi		
Baik	67	33,6
Kurang	132	66,3
Komunikasi		
Baik	78	39,2
Kurang	121	60,8

Tabel 4. Hasil Bivariat Variabel Karakteristik Dan Keorganisasian Dihubungkan Dengan Keinginan Pindah Kerja

Variabel independen	Keinginan pindah kerja				Total		pvalue
	Ingin		Tidak		n	%	
	n	%	n	%			
Jenis kelamin							
Laki-laki	31	15,5	33	16,5	64	32,1	0,50
Perempuan	57	28,6	78	39,2	135	67,8	
Lama kerja							
<2tahun	9	44,5	8	4,1	17	8,6	0,84
<2-5tahun	41	20,6	49	24,6	90	45,2	
<5tahun	38	19	54	27,2	92	46,2	
Pendidikan							
DIII	73	36,7	89	44,7	162	81,4	0,67
S1 keperawatan	15	7,6	22	11	37	18,6	
Pengembangan karir							
Baik	22	11	62	31,2	84	42,2	0,00
Kurang	66	33,2	49	24,6	115	57,8	
Kompensasi							
Baik	15	7,5	52	26,1	67	33,6	0,00
Kurang	73	36,7	59	29,6	132	66,3	
Komunikasi							
Baik	18	9	60	30,2	78	39,2	0,00
Kurang	70	35,2	51	25,6	121	6,8	

Tabel 5. Variabel Umur

Keinginan Pindah Kerja	Mean	SD	Pvalue	n
Ingin	29,01	4,411	0,048	88
Tidak	30,57	6,598		111
Total				199

Tabel 6. Kontribusi Faktor Yang Paling Dominan Berpengaruhi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Dinyatakan Dalam Model Akhir Multivariat

Variabel	β	S.E	Wald	Sig.	Exp(β)
Jenis kelamin	-0,066	0,339	0,038	0,846	0,936
Pengembangan karir	0,797	0,350	5,200	0,023	2,219
Kompensasi	0,778	0,387	4,048	0,044	2,176
Komunikasi	1,061	0,354	8,990	0,003	2,889
Constan	-4,464	1,047	18,168	0,000	0,012