

## FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT DI RS X KOTA PEKALONGAN

Sali Fatiyah<sup>1</sup>, Teguh Irawan<sup>2</sup>, Ardiana Priharwanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pekalongan

Email: [fatiyahsali22@gmail.com](mailto:fatiyahsali22@gmail.com)<sup>1</sup>, [trikuris@yahoo.co.id](mailto:trikuris@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

Diterima : 2 Oktober 2023

Disetujui : 24 Desember 2023

### Abstract

*Background: Nurses have a very important task for the provision of health services in hospitals. If the existing turnover intention is high, it can be detrimental to the hospital management. Based on data from the HRD Division of X Hospital in 2023, the turnover rate for nurses in 2022 reached 19.23%. The purpose of this study was to determine the factors associated with turnover intention in nurses at X Hospital, Pekalongan City. This type of research is analytic observational research with a quantitative approach using a cross sectional research design. Sampling using saturated sampling. The sample of this study were all nurses who were actively working at X Hospital as many as 30 people. The research instrument used a questionnaire. Data analysis using the Rank-Spearman Correlation Test. The results showed that there was no significant relationship between work stress ( $p$  value = 0.545) and turnover intention in nurses at X Hospital and there was a significant relationship between compensation ( $p$  value = 0.000), career development ( $p$  value = 0.000), and work environment ( $p$  value = 0.000) with turnover intention in nurses at X Hospital.*

**Keywords :** *Turnover intention, nurse, hospital*

### 1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia berperan penting dan menjadi faktor utama dalam keberlangsungan suatu organisasi. Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan memerlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya. Namun seringkali rumah sakit mengalami kendala dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas, salah satunya yaitu potensi terjadinya *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja pada petugas kesehatan. *Turnover intention* adalah rasa niat dan keinginan yang dimiliki individu untuk keluar atau berpindah kerja.

Perawat termasuk karyawan terbanyak di rumah sakit di antara tenaga kesehatan lain dan berperan penting dalam pemberian pelayanan (Rachman dan Dewanto, 2016). Perawat dengan kepuasan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja perawat dan produktivitas rumah sakit turut meningkat. (Gillies, 2000, dalam Muharni dan Wardhani, 2020) menyatakan bahwa

kejadian *turnover* pada perawat mencapai angka maksimal antara 5-10% per tahun.

Secara global, *turnover rate* perawat di rumah sakit berkisar antara 10-21% tiap tahunnya (Rindu et al., 2020). Sementara Indonesia memiliki *turnover rate* yang cukup tinggi pada tahun 2019 sebesar 20,8 % (Susanti et al., 2020). *Turnover* yang tinggi pada perawat di rumah sakit dapat mengurangi kualitas perawatan yang diterima pasien dan berdampak pada menurunnya kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Kejadian *turnover* menjadi sangat penting bagi seorang manajer karena *turnover* dapat mengganggu keberlangsungan organisasi dan menghabiskan biaya (Kreitner dan Kinicki, 2003, dalam Suryani et al., 2020).

Pada dasarnya *turnover* yang terjadi muncul karena karyawan merasa tidak nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Kondisi baik fisik maupun psikis yang dimiliki karyawan juga dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Mobley (2011) menyatakan *turnover intention* terdiri dari tiga aspek yaitu memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk mencari

pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*).

Banyak faktor yang berperan dalam terjadinya *turnover intention* pada karyawan di suatu organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit X, stres kerja menjadi faktor utama pemicu terjadinya *turnover* pada perawat. Di mana jumlah perawat yang terbatas harus menangani pasien dalam jumlah banyak. Di sisi lain jika ditambah dengan adanya perawat yang sedang cuti. Kondisi lingkungan kerja dengan banyak pasien membuat perawat kadang kala merasa jenuh. Mobley (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk salah satu faktor individual yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Siagian (2014) yang menyatakan bahwa tingginya stres kerja dalam lingkungan kerja perusahaan termasuk faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Sehingga kondisi lingkungan kerja dengan banyak pasien akan membuat perawat kadangkala merasa jenuh.

Selain itu *turnover* pada perawat juga banyak terjadi ketika ada seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di mana para perawat ingin mendapatkan hak-hak yang lebih tinggi baik dalam aspek kompensasi serta pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mobley (1986) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan bagian dari faktor internal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh, *turnover rate* pada tahun 2022 di Rumah Sakit X mencapai 19,23% di mana melebihi batas ambang pada umumnya menurut Gillies yakni 5-10% per tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dan faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat, menganalisis seberapa banyak faktor-faktor yang didominasi oleh perawat, dan untuk mengetahui tingkat *turnover rate* pada perawat di Rumah Sakit X tahun 2023.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan

kuantitatif menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit X berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *saturation sampling*, sehingga semua populasi diambil untuk dijadikan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data primer melalui kuesioner dan data sekunder yang didapat dari bagian HRD Rumah Sakit X. Kuesioner telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden di rumah sakit yang memiliki karakteristik sama dengan Rumah Sakit X. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank-Spearman*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil

Karakteristik responden di Rumah Sakit X sebagaimana disajikan Tabel 1 didominasi oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 perawat atau 66,7%, rentang usia 25-30 tahun sebanyak 10 perawat atau 33,3%, tingkat pendidikan D-III sebanyak 26 perawat atau 86,7%, dan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 perawat atau 33,3%.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Demografis	(N)	(%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	33,3
	Perempuan	20	66,7
Usia	< 25 tahun	6	20
	25 – 30 tahun	10	33,3
	30 – 35 tahun	5	16,7
	>35 tahun	9	30
Pendidikan	D3	26	86,7
	S1	1	3,3
	Profesi Ners	3	10
Lama Kerja	< 1 tahun	10	33,3
	1 – 3 tahun	7	23,3
	3 – 5 tahun	4	13,3
	>5 tahun	9	30

### 3.2. Analisis Univariat

Mayoritas perawat di Rumah Sakit X merasa tidak mengalami stres kerja sebanyak 22 perawat atau 73,3%, memiliki kompensasi yang baik sebanyak 20 perawat atau 66,7%, memiliki pengembangan karir yang baik sebanyak 17 perawat atau 56,7%, memiliki lingkungan kerja yang baik sebanyak 21 perawat atau 70%, dan

tidak mengalami *turnover intention* sebanyak 26 perawat atau 86,7%.

**Tabel 2 Performance Perawat**

Variabel		(N)	(%)
Stress Kerja	Tidak stres	22	73,3
	Stres	8	26,7
Kompensasi	Baik	20	66,7
	Tidak baik	10	33,3
Pengembangan Karir	Baik	17	56,7
	Tidak baik	13	43,3
Lingkungan Kerja	Baik	21	70
	Tidak baik	9	30
Turnover Intention	Tidak	26	86,7
	Ya	4	13,3

### 3.3. Analisis Bivariat

**Tabel 3 Hubungan Performance dengan Turnover Intention pada Perawat**

Variabel	Turnover intention	
	Correlation coefficient	Sig. (2-tailed)
Stress kerja	- 0,115	0,545
Kompensasi	0,722	0,000
Pengembangan Karir	0,737	0,000
Lingkungan Kerja	0,691	0,000

Pada Tabel 3 didapatkan hasil masing-masing uji korelasi *Rank-Spearman* antara variabel stres kerja, kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Didapatkan hasil uji korelasi *Rank-Spearman* antara variabel stres kerja dengan *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,545 lebih besar daripada  $\alpha$  (0,05) artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Sementara hasil uji korelasi *Rank-Spearman* antara variabel kompensasi dengan *turnover intention*, didapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  (0,05) artinya ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Dengan kekuatan hubungan sebesar 0,722 yang bermakna terdapat hubungan yang positif dan bersifat searah antara kompensasi dengan *turnover intention* serta termasuk kategori hubungan kuat.

Untuk hasil uji korelasi *Rank-Spearman* antara variabel pengembangan karir dengan *turnover intention*, didapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  (0,05) artinya ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan *turnover intention*. Dengan kekuatan hubungan sebesar 0,737 yang bermakna terdapat hubungan yang positif dan bersifat searah antara pengembangan karir dengan *turnover intention* serta termasuk kategori hubungan kuat.

Dan untuk hasil uji korelasi *Rank-Spearman* antara variabel lingkungan kerja dengan *turnover intention*, didapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha$  (0,05) artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Dengan kekuatan hubungan sebesar 0,691 yang bermakna terdapat hubungan yang positif dan bersifat searah antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* serta termasuk kategori hubungan kuat.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Kondisi Demografis Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023

Mayoritas perawat di Rumah Sakit X berjenis kelamin perempuan (66,7%). Pada umumnya tenaga kesehatan perawat didominasi oleh perempuan, di mana perempuan secara umum memiliki perilaku lebih sabar dan telaten dalam melakukan perawatan dan menangani pasien (Arbianingsih Hidayah, dkk. 2013, dalam Muharni et al., 2020).

Rentang usia perawat terbanyak di Rumah Sakit X yaitu rentang usia 25-30 tahun (33,3%). Rentang usia tersebut merupakan kelompok usia produktif. Depkes RI (2013) menyatakan bahwa usia produktif merupakan usia antara 26-35 tahun di mana masa dewasa awal yang merupakan tahap penentu bagi individu dalam memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan karir.

Tingkat pendidikan D-III merupakan pendidikan terbanyak perawat di Rumah Sakit X (86,7%). Afandi et al., (2022) menyatakan bahwa individu akan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan jika mereka memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai atau relevan dengan pekerjaannya.

Mayoritas perawat di Rumah Sakit X yaitu perawat yang bekerja masih baru yakni < 1 tahun (33,3%). Meskipun banyak perawat yang terbilang baru, namun kinerja dan produktivitas mereka terbilang baik, hal ini dikarenakan pengalaman dan kemampuan pada masing-masing perawat yang berbeda, seperti halnya pada beberapa perawat yang sudah memiliki pengalaman bekerja di tempat kerja sebelumnya. Griffin dan Moorhead (2016) dalam Silaen (2020) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya karena mereka memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.

#### **4.2. Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023**

Perawat yang mengalami stres kerja di Rumah Sakit X terdiri dari delapan orang (26,7%) sementara perawat yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 22 orang (73,3%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mayoritas perawat berada dalam kategori tidak mengalami stres. Hal ini terjadi karena berdasarkan observasi lapangan bahwa mereka merasa *job description* yang dikerjakan setiap harinya sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka pikirkan selama ini yaitu menjadi seorang tenaga kesehatan perawat, di mana perawat memberikan segala hal yang berkaitan dengan pelayanan dan tindakan keperawatan kepada pasien. Adanya tuntutan pekerjaan serta kapasitas kemampuan kerja yang berbeda mengharuskan para pegawai untuk bekerja dengan sangat baik, di mana hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja (Lestari & Mujiati, 2018).

#### **4.3. Kompensasi pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023**

Perawat dengan kompensasi tidak baik di Rumah Sakit X sebanyak 10 orang (33,3%) sedangkan perawat dengan kompensasi baik sebanyak 20 orang (66,7%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mayoritas perawat berada dalam kategori kompensasi baik. Hal ini terjadi karena berdasarkan observasi lapangan bahwa mereka merasa sudah sepenuhnya mendapatkan kompensasi tak langsung berupa jaminan asuransi kesehatan. Meskipun perihal

kompensasi secara langsung belum diperoleh secara maksimal. Husin et al. (2021) menyatakan bahwa jika suatu organisasi harus efektif dalam pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima para pegawai, hal ini erat kaitannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup dari para pegawai.

#### **4.4. Pengembangan Karir pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023**

Perawat dengan pengembangan karir tidak baik di Rumah Sakit X sebanyak 13 orang (43,3%) sedangkan perawat dengan pengembangan karir baik sebanyak 17 orang (56,7%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mayoritas perawat berada dalam kategori pengembangan karir baik. Hal ini terjadi karena berdasarkan observasi lapangan bahwa mereka merasa pihak atasan rumah sakit maupun kepala di setiap ruang memberikan kesempatan kepada perawat untuk melakukan tindakan pada pasien sesuai dengan kemampuannya. Sehingga dengan adanya kebebasan tersebut, kemampuan dan pengalaman perawat akan terus meningkat. Purnawati et al. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik sangatlah penting guna meningkatkan komitmen kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan meminimalisir keinginan untuk berpindah kerja.

#### **4.5. Lingkungan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023**

Perawat dengan lingkungan kerja tidak baik di Rumah Sakit X sebanyak sembilan orang (30%) sedangkan perawat dengan lingkungan kerja baik sebanyak 21 orang (70%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mayoritas perawat berada dalam kategori lingkungan kerja baik. Hal ini terjadi karena berdasarkan observasi lapangan bahwa di Rumah Sakit X sudah terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama perawat, sehingga dengan adaptasi mereka yang tercipta dengan baik tentu akan membuat perawat merasa nyaman dan aman saat bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Setiawan & Tan (2021) juga menyatakan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif

tentu akan menunjang tujuan organisasi tersebut.

#### 4.6. Turnover Intention pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2023

Perawat yang mengalami *turnover intention* di Rumah Sakit X sebanyak empat orang (13,3%) sedangkan perawat yang tidak mengalami *turnover intention* sebanyak 26 orang (86,7%). Mayoritas perawat berada dalam kategori tidak mengalami *turnover intention*. Hal ini terjadi karena mereka merasa sudah nyaman dan sudah beradaptasi serta mengenal dengan baik lingkungan Rumah Sakit X sehingga tidak adanya niat untuk keluar dari rumah sakit ini dalam waktu dekat. Rivai (2019) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* belum dapat diwujudkan dalam bentuk sikap atau perilaku yang nyata karena para pegawai akan lebih dahulu memasuki proses berfikir sebelum pada akhirnya mereka mengambil keputusan untuk keluar dan berpindah kerja ke tempat lain.

Di sisi lain berdasarkan data yang diperoleh dari bidang HRD Rumah Sakit X *turnover rate* pada perawat tahun 2022 sebesar 19,23% yang mengalami penurunan di tahun 2023. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian ini di mana perawat yang mengalami *turnover intention* lebih sedikit hanya 13,3% daripada perawat yang tidak mengalami *turnover intention*. Sehingga kecil kemungkinan bagi perawat untuk keluar dari Rumah Sakit X dan *turnover rate* pun kian mengalami penurunan.

Dengan *turnover intention* yang mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir serta ditinjau dari aspek stres kerja, kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *turnover intention* dari perawat di tahun 2023, hal ini tak luput dari upaya pihak rumah sakit dalam meminimalisir terjadinya *turnover* pada pegawai utamanya perawat. Upaya yang dilakukan dapat ditinjau dari adanya pengelolaan yang baik dan tepat dari atasan rumah sakit baik dari aspek manajemen maupun aspek sumber daya manusia.

Ditinjau dari aspek pengelolaan manajemen, bagian HRD dirasa lebih selektif dalam memilih pegawai baru agar terciptanya pegawai dengan kualitas dan performa kerja yang baik. Selain itu pihak manajemen rumah

sakit juga melakukan *recruitment* pegawai sesuai kebutuhan *job description* yang dibutuhkan serta memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan diri sesuai kemampuannya. Sementara jika ditinjau dari aspek sumber daya manusia, para pegawai bersama-sama membangun suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Sehingga banyaknya tercipta pegawai dengan loyalitas kerja yang tinggi.

#### 4.7. Hubungan Kompensasi dengan Turnover Intention pada Perawat di Rumah Sakit X, 2023

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention* dengan ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) serta nilai koefisiensi sebesar 0,722 yang artinya hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* termasuk kategori hubungan yang kuat.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang paling dominan mempengaruhi para perawat dalam bekerja. Individu akan melakukan pekerjaan terhadap balas jasa yang diberikan kepadanya. Pemberian kompensasi langsung dalam penelitian ini selain gaji pokok yaitu diberlakukannya pemberian insentif atau bonus di waktu lembur.

Sementara dalam hal kompensasi secara tidak langsung, perawat di Rumah Sakit X mendapatkan hak yang sama untuk didaftarkan jaminan asuransi kesehatan serta memperoleh tunjangan di hari raya dan hak cuti melahirkan bagi perawat perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Qanita et al. (2022) di RSI Surabaya dan Suyono et al. (2018) di RS swasta tipe C Kota Batam yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejadian *turnover intention*.

Imbalan atau kompensasi merupakan faktor pendorong bagi perawat dengan motivasi dapat memberikan semangat dalam dirinya untuk memberikan kontribusi bagi rumah sakit. Besaran kompensasi utamanya gaji pokok yang diberikan rumah sakit pada perawat akan sangat menentukan niat perawat untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan pekerjaannya. 1

#### 4.8. Hubungan Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention* pada Perawat di Rumah Sakit X, 2023

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* dengan ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) serta nilai koefisiensi sebesar 0,737 yang artinya hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* termasuk kategori hubungan yang kuat.

Dalam penelitian ini, beberapa perawat mengalami proses transfer atau mutasi kerja. Dengan adanya perpindahan unit kerja, mengharuskan mereka menghadapi *job description* yang baru. Meskipun harus beradaptasi dengan situasi baru, pihak atasan rumah sakit dan kepala ruang tidak membatasi kesempatan pada mereka untuk melakukan tindakan dan mengambil keputusan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryani et al., (2020) serta Basri & Abdillah (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang berhubungan dengan kejadian *turnover intention*.

Pegawai akan lebih cenderung bertahan pada pekerjaan di mana organisasi tersebut menyediakan kesempatan pada pegawainya untuk berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, hal tersebut juga akan memberikan dampak bagi pegawai untuk kemajuan karir ke depannya.

#### 4.9. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Perawat di Rumah Sakit X, 2023

Berdasarkan analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* dengan ( $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) serta nilai koefisiensi sebesar 0,691 yang artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* termasuk kategori hubungan yang kuat.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja secara fisik di Rumah Sakit X dapat dikatakan baik di antaranya penerangan, sirkulasi, kebersihan, kebisingan, dan suhu ruang. Sementara lingkungan kerja non fisik di

Rumah Sakit X juga dapat dikatakan baik yakni adanya komunikasi dan hubungan yang terjalin baik antara perawat dengan direktur rumah sakit maupun dengan sesama rekan kerja. Rekan kerja yang suportif dan saling mendukung dapat membuat perawat merasa nyaman bekerja dengan situasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryani et al., (2020) dan Rivai (2019) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kejadian *turnover intention*.

Suatu organisasi yang selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan berupaya agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik, maka dapat membuat pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja sehingga akan mengurangi intensitas pegawai untuk *resign*.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa tingkat *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit X tahun 2023 berada pada kategori rendah, di mana hanya terdapat 13,3% atau empat orang dengan *turnover intention*. Di mana didominasi oleh perawat yang tidak mengalami stres kerja, kompensasi baik, pengembangan karir baik, dan lingkungan kerja baik.

Selain itu juga diperoleh beberapa faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit X antara lain berupa kompensasi langsung yang belum maksimal, pengembangan karir yang kurang, dan lingkungan kerja berupa fasilitas yang kurang mendukung. Sementara faktor yang tidak berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit X yaitu stres kerja.

### 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Rumah Sakit X Kota Pekalongan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini serta segenap responden dan semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

## 7. REFERENSI

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). *Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. 13(3), 282–293.
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 61–74.  
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v13il.426>
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*. 10(1), 69–78.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441.
- Mobley (1986) *Pengganti Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendalian*. Ahli Bahasa: Nurul Imam. PT . Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Ahli Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Muharni, S., Wardhani, U. C., & Batam, K. (2020). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention perawat di rumah sakit santa elisabeth kota batam*. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA Vol. 3 No. 2*, 236–245.
- Purnawati, N. L. G. P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja*. *Jurnal Widya Manajemen Vol.3 No. 1*, 57–69.
- Qanita, Muhadi, & Indahyati, E. (2022). *Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya*.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang )*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 14 No. 2*, 322–333.  
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551–557.  
<https://doi.org/10.3889/oamjms.2020.4425>
- Rivai, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan*. 12(2), 64–74.
- Setiawan, S., & Tan, P. H. P. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat*. 4(2), 657–671.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, I. K., Kristanto, E., & Lopian, J. (2020). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Retensi Perawat di Rumah Sakit*. 1, 96–103.
- Suryani, I. W., Windyaningsih, C., & Rahardjo, T. B. W. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi*

- Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. 4(1).*
- Susanti, R., Hasyim, & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–6.  
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
- Suyono, T., Girsang, E., Nasution, A. N., & Gusnawati. (2018). *Hubungan kompensasi dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga perawat di rumah sakit swasta tipe c kota batam tahun 2018. 7(2), 133–137.*