



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat

Ajeng Puspa Indah

Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

Rindu Rindu

Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

Mustopa Mustopa

Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

Address : Jl. Harapan No. 50 Lenteng Agung, Jakarta Selatan

Corresponding author : ajengpuspindah@gmail.com

Abstract. *The emergence of turnover generally begins with turnover intentions (intention to leave) from employees. There are several factors that influence a nurse's intention to leave their job, namely individual characteristics such as age, gender, education level, length of service, marital status, work status, socio-economic conditions, and level of satisfaction. Objective: to determine the factors that influence nurse turnover intention. This type of quantitative research uses a cross sectional design method with a sample size of 105 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis in this study used the chie square test. Results: The turnover intention rate for nurses at Azra Hospital is quite high, namely 54.3%, the majority of nurses answered that they were dissatisfied with compensation 61%, supervision 50.5%, career development 56.2%, coworkers 50.5%, organizational policies 51.4%. Nurse characteristic variables such as age, marital status, work status, length of service and satisfaction variables regarding compensation, supervision, career development, co-workers and organizational policies have an influence on nurse turnover intention at Azra Hospital. Conclusion: The high level of nurse turnover intention is influenced by nurse characteristic factors, such as young age, marital status, work status as a contract employee, and length of service. The level of dissatisfaction in aspects of job satisfaction, especially those related to compensation, supervision, career development, coworkers, and organizational policies, can trigger nurse turnover intention.*

Keywords: *Job Satisfaction, Nurse, Turnover Intention*

Abstrak. Timbulnya turnover umumnya diawali dengan adanya turnover intentions (niat untuk keluar) dari karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat perawat untuk keluar dari pekerjaannya yaitu karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status kerja, kondisi sosial ekonomi, serta tingkat kepuasan. Tujuan: untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode desain cross sectional dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji chie square. Hasil: Angka turnover intention perawat di RS Azra cukup tinggi yaitu 54,3%, sebagian besar perawat menjawab tidak puas terhadap kompensasi 61%, supervisi 50,5%, pengembangan karir 56,2%, rekan kerja 50,5%, kebijakan organisasi 51,4%. Variabel karakteristik perawat seperti umur, status pernikahan, status kerja, lama kerja dan variabel kepuasan baik terhadap kompensasi, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja dan kebijakan organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention perawat di RS Azra. Kesimpulan: Tingkat turnover intention perawat yang tinggi dipengaruhi oleh faktor karakteristik perawat, seperti usia muda, status pernikahan, status kerja sebagai karyawan kontrak, dan masa kerja. Tingkat ketidakpuasan dalam aspek-aspek kepuasan kerja, terutama terkait dengan kompensasi, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi, dapat menjadi pemicu turnover intention perawat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Perawat, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat. Dari 2012 hingga April 2018, jumlah rumah sakit di Indonesia masih meningkat. Rumah sakit harus memberikan pelayanan terbaik, karena adanya persaingan dengan rumah sakit lain maupun fasilitas kesehatan lain. Untuk menjaga kinerja dan kualitas pelayanan rumah sakit, manajemen harus memastikan keberlangsungan sumber daya manusia (SDM). Organisasi seperti rumah sakit, sumber daya manusia adalah aset berharga yang sangat penting, dan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan layanan sangat bergantung pada perawat, yang merupakan sumber daya manusia terbesar. Perawat memainkan peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit (Sitio et al., 2019).

Kualitas perawat mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan suatu rumah sakit. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola perawat agar mereka dapat berinovasi, mengatasi tantangan di rumah sakit, serta memastikan kelancaran dan efektivitas program yang direncanakan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai. Jika aspek ini kurang diperhatikan, dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* atau bahkan *turnover actual* yang dapat merugikan rumah sakit (Muslim, 2020).

Dalam konteks rumah sakit, tingkat pergantian perawat dianggap normal jika berkisar antara 5-10% per tahun. Jika perubahan melebihi 10%, perubahan dianggap tinggi. Selain itu, apabila tingkat pergantian perawat dalam periode 5 tahun berturut-turut berada dibawah 15%, maka dianggap dalam rentang yang wajar. Jika melebihi 20%, maka tingkat pergantian dianggap tinggi (Sukma et al., 2020). Menurut penelitian yang dilakukan di salah satu Rumah Sakit Umum di Seoul, Korea, angka turnover perawat sebesar 12,4% pada tahun 2015. Dimana karakteristik perawat seperti usia, status pernikahan, lama kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi turnover perawat (Yoon, 2020).

Berdasarkan penelitian Christiani et.al (2017) menunjukkan bahwa angka turnover perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam pada rentang tahun 2015 hingga tahun 2017 sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9% (Christiani & Ilyas, 2018). Hasil penelitian Qanitah et.al (2022), tingkat turnover perawat di rumah sakit di Jakarta seperti Brawijaya Women and Children Hospital mencapai 27,3% per tahun (HRD Brawijaya Women and Children) (Qanitah et al., 2022). Menurut Mobley (1986) ada sejumlah variabel yang mempengaruhi keinginan perawat untuk berpindah pekerjaan. Ini mencakup faktor-faktor individual seperti usia, gender, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status perkawinan, status pekerjaan, latar belakang sosial ekonomi, dan tingkat kepuasan. Selain itu, elemen-elemen organisasional

seperti visi, misi, kebijakan, sistem kompensasi, dan tingkat supervisi juga berperan dalam mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan profesi perawat (Muharni & Wardhani, 2020).

Data yang dikumpulkan oleh Divisi Keperawatan Rumah Sakit Azra Bogor menunjukkan bahwa sejak 2019 hingga 2022 terdapat 118 perawat yang pensiun. Sejak 2018 hingga 2022, presentase turnover setiap tahunnya adalah 18,9%, 12,5%, 10,2%, 12,7%, dan 13,2%. Dalam dua tahun terakhir, yaitu 12,7% dan 13,2%, presentase turnover naik. Angka turnover ini melebihi angka normal menurut Gillies 5-10% per tahun, yang pasti akan menimbulkan masalah bagi manajemen sumber daya manusia, terutama perawat di Rumah Sakit Azra Bogor.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, peneliti menyebarkan kuesioner melalui google formulir kepada sepuluh perawat di Rumah Sakit Azra Bogor pada bulan Juli 2023 tentang keinginannya untuk berpindah pekerjaan. Menurut data, lima dari sepuluh perawat setuju bahwa mereka sering berpikir untuk meninggalkan Rumah Sakit Azra, lima perawat juga mengatakan bahwa mereka sering mencari pekerjaan di tempat lain. Tujuh dari sepuluh perawat juga setuju dan sangat setuju bahwa mereka akan meninggalkan Rumah Sakit Azra jika ada peluang pekerjaan yang lebih baik, dan dua dari sepuluh perawat setuju bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka di tempat lain.

Tujuan penelitian adalah mengetahui hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat di RS AZRA Bogor.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode desain cross sectional dengan populasi perawat yang masih aktif bekerja di RS AZRA Bogor dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji chie square.kalimat.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	n	%
Umur		
≤ 29 tahun	55	52,4
> 29 tahun	50	47,6
Status Pernikahan		
Belum Menikah	39	37,1
Sudah Menikah	66	62,9
Status Kerja		
Kontrak	73	69,5
Tetap	32	30,5
Masa Kerja		
< 3 tahun	47	44,8
≥ 3 tahun	58	55,2

Hasil analisa tabel 1, didapatkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Azra berusia ≤ 29 tahun, mencapai sebanyak 52,4%. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Azra sudah menikah yaitu sebanyak 62,9%. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Azra berstatus kontrak yaitu sebanyak 69,5%. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Azra dengan masa kerja ≥ 3 tahun yaitu sebanyak 55,2%.

2. Turnover Intention Perawat

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Turnover Intention Perawat

Turnover Intention	n	%
Ada Niat	57	54,3
Tidak Ada Niat	48	45,7
Jumlah	105	100

Hasil analisa tabel 2, didapatkan bahwa sebanyak 54,3% perawat di Rumah Sakit Azra memiliki niat untuk meninggalkan rumah sakit.

3. Kepuasan Perawat

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat

Variabel Kepuasan	n	%
Kompensasi		
Tidak Puas	64	61
Puas	41	39
Supervisi		
Tidak Puas	53	50,5
Puas	52	49,5
Pengembangan Karir		
Tidak Puas	59	56,2

Puas	46	43,8
Rekan Kerja		
Tidak Puas	53	50,5
Puas	52	49,5
Kebijakan Organisasi		
Tidak Puas	54	51,4
Puas	51	48,6

Hasil analisa tabel 3, terlihat bahwa persentase perawat yang tidak puas dengan kompensasi lebih besar daripada yang merasa puas terhadap kompensasi yaitu sebesar 61%. Untuk persentase perawat yang tidak puas dengan supervisi sedikit lebih besar daripada perawat yang merasa puas, yaitu sekitar 50,5%. Persentase perawat yang merasa puas dengan pengembangan karir mereka lebih sedikit daripada yang tidak puas, yaitu sekitar 56,2 %. Sedangkan persentase perawat yang merasa puas dengan rekan kerja mereka sedikit lebih sedikit daripada perawat yang tidak puas, yakni sekitar 50,5%. Ada lebih banyak perawat yang tidak puas dengan kebijakan organisasi daripada perawat yang merasa puas terhadap kebijakan organisasi yaitu sekitar 51,4%.

4. Pengaruh Karakteristik Terhadap Turnover Intention Perawat

Tabel 4.

Analisis Pengaruh Karakteristik Terhadap Turnover Intention

Variabel	Turnover Intention				Total		P-Value
	Ada Niat		Tidak Ada Niat		n	%	
	n	%	n	%			
Umur							0,001
≤ 29 tahun	29,9	78,2	25,1	21,8	55	100	
> 29 tahun	27,1	28	22,9	72	50	100	
Status Pernikahan							0,001
Belum Menikah	21,2	84,6	17,8	15,4	39	100	
Sudah Menikah	35,8	36,4	30,2	63,6	66	100	
Status Kerja							0,001
Kontrak	39,6	67,1	33,4	32,9	73	100	
Tetap	17,4	25	14,6	75	32	100	
Masa Kerja							0,001
< 3 Tahun	25,5	87,2	21,5	12,8	47	100	
≥ 3 Tahun	31,5	27,6	26,5	72,4	58	100	

Hasil analisa tabel 4, bahwa 78,2% dari perawat yang berusia 29 tahun atau kurang memiliki niat untuk keluar. P-value sebesar 0,001 ($<0,05$) dari uji statistik *chi-square*, yang menunjukkan bahwa variabel umur dan variabel niat keluar dari rumah sakit memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Sebanyak 84,6% dari perawat yang belum menikah memiliki niat untuk meninggalkan Rumah Sakit Azra. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai p-value adalah 0,001 ($<0,05$), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara status pernikahan dan niat untuk keluar dari rumah sakit. Sebesar

67,1% dari perawat dengan status kontrak memiliki niat untuk meninggalkan Rumah Sakit Azra. Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai p-value 0,001 (<0,05), menunjukkan pengaruh yang signifikan antara status kerja dan niat untuk keluar dari rumah sakit. Berdasarkan tabel terlihat bahwa 87,2% dari perawat dengan masa kerja kurang dari 3 tahun memiliki niat untuk meninggalkan Rumah Sakit Azra. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai p-value adalah 0,001 (<0,05), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan niat untuk keluar dari rumah sakit.

5. Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover Intention

Tabel 5.
Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover Intention

Kepuasan	Turnover Intention				Total		p-value
	Ada Niat		Tidak Ada Niat		n	%	
	n	%	n	%			
Kompensasi							
Tidak Puas	34,7	67,2	29,3	32,8	64	100	0,001
Puas	22,3	34,1	18,7	65,9	41	100	
Supervisi							
Tidak Puas	28,8	77,4	24,2	22,6	53	100	0,001
Puas	28,2	30,8	23,8	69,2	52	100	
Pengembangan Karir							
Tidak Puas	32	76,3	27	23,7	59	100	0,001
Puas	25	26,1	21	73,9	46	100	
Rekan Kerja							
Tidak Puas	28,8	77,4	24,2	22,6	53	100	0,001
Puas	28,2	30,8	23,8	69,2	52	100	
Kebijakan Organisasi							
Tidak Puas	29,3	74,1	24,7	25,9	54	100	0,001
Puas	27,7	33,3	23,3	66,7	51	100	

Hasil analisa tabel 5 didapatkan bahwa perawat yang menyatakan tidak puas terhadap kompensasi dan memiliki niat untuk keluar dari RS Azra sebanyak 67,2%. Hasil penelitian statistik *chi-square*, ditemukan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 (<0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kompensasi dan variabel *turnover intention*. Sebanyak 77,4% dari perawat yang menyatakan tidak puas terhadap supervisi memiliki niat untuk keluar dari RS Azra. Dari hasil uji statistik *chi-square*, ditemukan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan supervisi dengan variabel *turnover intention*. Perawat yang menyatakan tidak puas terhadap pengembangan karir dan memiliki niat untuk keluar dari RS Azra sebanyak 76,3%. Dari hasil uji statistik *chi-square*, ditemukan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan pengembangan karir dengan variabel *turnover intention*. Perawat yang

menyatakan tidak puas terhadap rekan kerja dan memiliki niat untuk keluar dari RS Azra sebanyak 77,4%. Dari hasil uji statistik *chi-square*, ditemukan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan rekan kerja dengan variabel *turnover intention*. Perawat yang menyatakan tidak puas terhadap kebijakan organisasi dan memiliki niat untuk keluar dari RS Azra sebanyak 74,1%. Dari hasil uji statistik *chi-square*, ditemukan bahwa nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan pengembangan karir dengan variabel *turnover intention*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Umur terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins (2001), kemungkinan seseorang meninggalkan pekerjaannya berkurang seiring bertambahnya usia. Temuan ini didukung oleh penelitian Masum et al. (2016) yang menyatakan bahwa umur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk pindah atau meninggalkan pekerjaannya (Masum et al., 2016). Penelitian Made et al. (2020) di RS Swasta Tipe B di Bali menunjukkan bahwa faktor usia secara signifikan berhubungan dengan *turnover intention* perawat, dengan nilai p-value sebesar 0,024 (Dewi et al., 2020).

Hasil menunjukkan bahwa perawat yang lebih muda memiliki peluang lebih besar untuk bekerja di tempat lain dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil, yang membantu mereka bergerak dari satu tempat ke tempat lain. Selain itu, perawat yang baru lulus atau berusia muda memiliki tingkat motivasi dan semangat yang tinggi untuk bekerja dan mencari pengalaman baru, sehingga cenderung memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan.

2. Pengaruh Status Pernikahan terhadap Turnover Intention

Status pernikahan membawa tanggung jawab yang signifikan, menjadikan pekerjaan lebih berharga dan memiliki arti penting. Perawat yang telah menikah umumnya cenderung memiliki tingkat pergantian pekerjaan yang lebih rendah dibanding dengan rekan-rekan mereka yang masih belum menikah (Fitriantini et al., 2019). Hal ini disebabkan oleh besarnya tanggung jawab yang dimiliki perawat yang telah menikah, terutama terhadap keluarganya, yang berbeda dengan perawat yang masih belum menikah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Qanitha et al. (2022) di RS Islam Surabaya, menunjukkan bahwa status perkawinan memiliki korelasi yang signifikan dan positif dengan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin banyak perawat yang belum

menikah, maka tingkat turnover intention cenderung lebih tinggi (Qanitah et al., 2022). Kaddourah et al. (2018) juga mendukung temuan ini dengan menyimpulkan bahwa perawat yang sudah menikah cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Faktor absensi dianggap sebagai gejala dari turnover intention, sehingga dapat diartikan bahwa status perkawinan memengaruhi tingkat keinginan untuk pindah dari pekerjaan (Kaddourah et al., 2018).

Perawat yang sudah menikah cenderung memiliki turnover intention yang lebih rendah karena tanggung jawab dan komitmen terhadap keluarga, yang dapat menjadi faktor utama yang mengurangi keinginan untuk pindah bekerja. Sebaliknya, perawat yang belum menikah masih dapat mengeksplorasi peluang berpindah bekerja ke lokasi lain karena belum memiliki tanggung jawab terhadap keluarga (Muhadi et al., 2022).

3. Pengaruh Status Kerja terhadap Turnover Intention

Status pekerjaan sering kali terkait erat dengan durasi pengalaman kerja seseorang. Seorang perawat yang ditempatkan sebagai karyawan tetap umumnya telah bekerja dalam Rumah Sakit (RS) untuk periode waktu yang panjang, sesuai dengan kebijakan penerimaan karyawan tetap yang berlaku di RS tersebut (Deswarta et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan temuan Harisetia (2022), yang menyimpulkan bahwa variabel status pekerjaan berhubungan secara signifikan dengan turnover intention, dengan karyawan kontrak cenderung untuk berpindah pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang memiliki status tetap (Harisetia & Rizqi, 2022).

Perawat dengan status karyawan kontrak cenderung memiliki tingkat turnover intention yang lebih tinggi daripada perawat yang memiliki status karyawan tetap. Ini karena perawat yang memiliki status karyawan tetap memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan rumah sakit, berbeda dengan perawat yang memiliki status kerja kontrak. Masa kerja perawat dengan status karyawan kontrak telah ditentukan sebelum mereka bergabung dengan rumah sakit, dan ketika kontrak mereka berakhir, mereka memiliki opsi untuk memperbarui kontraknya jika kinerjanya baik-baik saja, atau untuk mencari pekerjaan baru (Rohaeti & Novita, 2021).

4. Pengaruh Masa Kerja terhadap Turnover Intention

Durasi kerja seseorang berdampak pada keinginan mereka untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Perawat senior cenderung memiliki kecenderungan atau keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan di rumah sakit. Ini disebabkan oleh keakraban mereka dengan tugas dan lingkungan kerja, serta telah mencapai tingkat gaji dan posisi pekerjaan yang memuaskan (Mayawati, 2018).

Penelitian Dewi, Januraga, dan Suarjana (2020) di RS Swasta Tipe B di Bali menemukan hubungan yang signifikan antara masa kerja perawat dan keinginan untuk pindah, dengan nilai $p\text{-value} < 0,001$. Persentase turnover intention lebih tinggi untuk perawat dengan kurang dari 3 tahun, mencapai 77,3%, sementara perawat dengan lebih dari 3 tahun, mencapai 37,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat yang baru bekerja atau memiliki masa kerja yang lebih pendek memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih tinggi (Dewi et al., 2020).

Pollatu (2019) menambahkan di RS Murni Asih Tangerang juga menyatakan bahwa semakin rendah lama kerja, semakin tinggi tingkat turnover intention. Mayoritas responden perawat 54,8% pada RS ini menunjukkan intention to quit yang tinggi (Pollatu et al., 2019). Perawat kontrak memiliki tingkat turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat tetap, dan membangun jejak karir mereka. Oleh karena itu, tingkat keinginan untuk berpindah pekerjaan mungkin lebih tinggi pada kelompok ini karena mereka sedang dalam tahap eksplorasi dan pembentukan karir, yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan terhadap Rumah Sakit (Wahyuni et al., 2022).

5. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention

Temuan dari penelitian Panjaitan et al. (2022) di RSIA Eria Bunda Pekanbaru juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention, temuan ini menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada perawat, semakin rendah tingkat turnover intention mereka (Panjaitan et al., 2022). Penelitian Suryani et al. (2020) di RS Masmitra mengungkapkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi berhubungan signifikan dengan turnover intention. perawat yang merasa kurang puas dengan kompensasi cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk pindah kerja (Suryani et al., 2020).

Tingkat kepuasan terhadap kompensasi memainkan peran krusial dalam memengaruhi turnover intention perawat di RS Azra. Temuan ini menegaskan pentingnya memberikan perhatian khusus pada tingkat kompensasi untuk mempertahankan perawat dan mencegah potensi tingkat turnover yang tinggi di masa mendatang. Perawat yang merasa dihargai dan puas dengan kompensasi mereka cenderung lebih bertahan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen RS Azra disarankan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan kompensasi untuk mendukung kepuasan dan retensi perawat.

6. Pengaruh Kepuasan Supervisi terhadap Turnover Intention

Penelitian Rohaeti & Novita (2021) di RS Permata Depok mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi dan sering menjadi sasaran kemarahan dari

atasan dapat menyebabkan ketidakpuasan perawat terhadap supervisi. Oleh karena itu, diperlukan strategi supervisi yang baik, seperti memberikan apresiasi dan bimbingan konstruktif, untuk meningkatkan kepuasan perawat (Rohaeti & Novita, 2021).

Penelitian Ramadhiansyah et al. (2022) di RS Semen Padang menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention perawat. Semakin puas perawat terhadap supervisi, semakin rendah tingkat niat pindah kerja (Ramadhiansyah et al., 2022). Studi Gebregziabher et al. (2020) di sebuah RS swasta menunjukkan bahwa kepuasan kerja, khususnya terkait supervisi, berhubungan signifikan dengan turnover intention. Faktor dukungan dan bantuan dari supervisi dianggap penting untuk menciptakan kepuasan perawat dan mencegah niat pindah kerja (Gebregziabher et al., 2020).

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memberikan perhatian khusus pada peningkatan kualitas supervisi, termasuk memberikan apresiasi, bantuan teknis, dan dukungan perilaku yang diperlukan oleh perawat. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa kepuasan perawat terhadap supervisi akan meningkat, dan tingkat Turnover intention akan menurun, sehingga stabilitas dan kinerja organisasi dapat dipertahankan.

7. Pengaruh Kepuasan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention

Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryani et al. (2020) di RS Masmitra, yang menemukan hubungan signifikan antara kepuasan terhadap pengembangan karir dan niat pindah kerja, dengan Odds Ratio sebesar 3.281 (Suryani et al., 2020). Penelitian Rohaeti & Novita (2021) di RS Permata Depok juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa ketidakpuasan perawat terhadap sistem pengembangan karir dapat meningkatkan kemungkinan pindah kerja (Rohaeti & Novita, 2021).

Pentingnya pengembangan karir sebagai faktor penentu kepuasan perawat dan niat pindah kerja juga terlihat dalam konteks Rumah Sakit Azra. Dengan keterbatasan peluang karir, perawat merasa tidak puas terhadap program pengembangan karir yang ada. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Rumah Sakit Azra meningkatkan dan mengembangkan peluang karir bagi perawat, dengan merancang kerangka pengembangan karir yang terstruktur dan berbasis pencapaian individu. Peningkatan kepuasan terhadap promosi juga dapat melibatkan program pendidikan dan pelatihan yang dapat memotivasi perawat untuk tetap berkontribusi di organisasi

8. Pengaruh Kepuasan Rekan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan rekan kerja dapat memberikan dukungan sosial bagi karyawan. Hubungan positif dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung merasa lebih terikat pada organisasi dan kurang cenderung untuk memiliki keinginan untuk pindah (Giranda et al., 2024). Pentingnya hubungan yang baik antara perawat di RS Azra juga terlihat dalam penelitian ini. Meskipun persentase perawat yang puas dengan rekan kerja tidak terlalu berbeda secara signifikan, namun perawat yang puas memiliki tingkat niat pindah yang lebih rendah. Oleh karena itu, penelitian menyarankan agar rumah sakit meningkatkan interaksi sosial antarperawat melalui pelatihan dan pertemuan rutin.

Hal ini diharapkan dapat memperkuat kerjasama dan komunikasi positif, mencegah persaingan yang tidak sehat, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap hubungan kerja dengan rekan sejawat memainkan peran penting dalam memengaruhi niat pindah kerja perawat. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia sebaiknya difokuskan pada memperkuat hubungan antarperawat guna meningkatkan kepuasan, mengurangi niat pindah, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

9. Pengaruh Kepuasan Kebijakan Organisasi terhadap Turnover Intention

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Paembonan et al. (2022) di RS Grestelina Makassar dan Susanti et.al (2020) di RS Mekar Sari. Keduanya menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention perawat. Kesimpulan ini sejalan dengan teori bahwa tingkat keterlibatan, dedikasi, dan loyalitas perawat terhadap organisasi dapat memengaruhi keinginan mereka untuk pindah kerja (Paembonan et al., 2022); (Paembonan et al., 2022).

Tingkat ketidakpuasan perawat terhadap keterlibatan dalam aturan dan prosedur organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dan keinginan untuk tetap bekerja di RS Azra. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen RS Azra lebih memperhatikan keterlibatan perawat dalam pembuatan aturan dan prosedur, serta memastikan bahwa kebijakan organisasi dapat mencerminkan kebutuhan dan harapan perawat.

Selain itu, upaya untuk meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam menyusun kebijakan organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung komitmen organisasi. Dengan memahami dan mengakomodasi

kebutuhan serta harapan perawat, manajemen RS Azra dapat meningkatkan tingkat kepuasan, mengurangi tingkat turnover intention, dan memperkuat komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover intention perawat di RS Azra Bogor, maka dapat disimpulkan Tingkat Turnover intention perawat yang tinggi dipengaruhi oleh faktor karakteristik perawat, seperti usia muda, status pernikahan, status kerja sebagai karyawan kontrak, dan masa kerja. Selain itu, faktor tingkat ketidakpuasan dalam aspek-aspek kepuasan kerja, terutama terkait dengan kompensasi, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, dan kebijakan organisasi, dapat menjadi pemicu signifikan untuk Turnover intention perawat.

DAFTAR REFERENSI

- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3), 198–209. <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
- Deswarta, D., Masnur, M., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Dewi, N. M. U. K., Januraga, P. P., & Suarjana, K. (2020). The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention: A Private Hospital Case Study in Bali, Indonesia. *Advances in Health Sciences Research*, 22(Ishr 2019), 599–603. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.117>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Giranda, G., Kusumajaya, H., & Maryana, M. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 1377–1386. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jpppp.v6i1.1946>
- Harisetia, E., & Rizqi, M. A. (2022). Turnover Perawat Rumah Sakit. *Journal of Management*, 5(2), 562–569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>

- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, *17*(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312-0>
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, *2016*(4). <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mayawati, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, *1*(1), 57–67. <https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/1203>
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *7*(3), 77–83. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana (JKSP)*, *3*(2), 236–245. <https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.92>
- Muslim, A. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, *6*(1), 16. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i1.262>
- Paembonan, L. C., Zulkifli, A., Rivai, F., Noor, N. B., Pasinringi, S. A., & Thamrin, Y. (2022). The Influence Of Employee Engagement, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Nurses From Grestelina Makassar Hospital In *Journal of Positive School Psychology*, *6*(8), 99–106.
- Panjaitan, C. F., Hendriani, S., & Pramadewi, H. A. (2022). The Effect Of Leadership And Compensation On Turnover Intention Of Rsia Nurse Eria Bunda Pekanbaru With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Jom Feb*, *9*(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/33976/32641>
- Pollatu, I., Oktamianti, P., Ilyas, Y., Sulistiadi, W., & Sumijatun, S. (2019). Analisis Hubungan Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intention to Quit Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Murni Asih Tangerang. *Pusat Informasi Kesehatan Masyarakat*, *62*. <http://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=131333&lokasi=lokal>
- Qanitah, Q., Muhadi, M., & Indahyati, E. (2022). Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya*, *17*(2), 150–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.30643/jiksht.v17i2.209>
- Ramadhiansyah, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention pada Intansi Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *3*(1). <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/641>

- Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat di RS Permata Depok. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.33221/jiki.v11i01.928>
- Sitio, S. S. P., Marbun, V. E., & Ginting, R. F. (2019). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Perawat. *Jurnal Penelitian Kesmasy*, 2(1), 150–158. <https://doi.org/10.36656/jpkisy.v2i1.791>
- Sukma, B. A., Supiyanto, S., & Retnaningsih, D. Y. (2020). Hubungan Turnover Intention Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Kasih Cimahi. *Jurnal Kesehatan Budi Luhur*, 13(2), 330–336. <https://jurnal.stikesbudiluhurcimahi.ac.id/index.php/jkbl/article/view/129/80>
- Suryani, I. W., Windiyaningsih, C., & Budi, T. R. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 63–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v4i1.796>
- Wahyuni, W., Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(S3), 845–852. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/486>
- Yoon, S. J. (2020). The factors affecting on turnover intention of nurses. *Medico-Legal Update*, 20(1), 1827–1832. <https://doi.org/10.37506/v20/il/2020/mlu/194569>