

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERKONTRIBUSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BUNDA PENGHARAPAN MERAUKE

Betharia Susi Simamora^{1*}, Tri Budi Wahyuni Rahardjo², Atik Kridawati³

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : sis.bertha@gmail.com

ABSTRAK

Turnover Intention (ToI) perawat di Rumah Sakit Bunda Pengharapan Merauke menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2024, angka Turnover Intention mencapai 20,13%, meningkat dibandingkan tahun 2023 sebesar 16,23%. Kondisi ini mengindikasikan tingginya keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, yang berpotensi berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap Turnover Intention dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia serta menggali dampak turnover terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode mixed methods dengan desain cross sectional. Pendekatan kuantitatif melibatkan 68 perawat sebagai responden, sedangkan pendekatan kualitatif melibatkan 10 informan pimpinan rumah sakit. Data kuantitatif dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan faktor-faktor yang memengaruhi Turnover Intention, sementara data kualitatif digunakan untuk menggali dampak turnover terhadap kinerja perawat dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (94,1%), berusia <30 tahun (73,5%), berpendidikan Diploma Tiga Keperawatan (58,8%), dan memiliki masa kerja <2 tahun (54,4%). Faktor pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan eksternal memiliki hubungan bermakna dengan Turnover Intention ($p \text{ value} = 0,001 \leq 0,05$), dengan kompensasi sebagai faktor paling dominan. Dampak turnover dinilai signifikan karena berpotensi menurunkan mutu pelayanan dan merugikan rumah sakit. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Turnover Intention tahun 2025 diproyeksikan meningkat menjadi 22,1%, sehingga diperlukan perhatian serius dari pimpinan rumah sakit melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : dampak, kompensasi, lingkungan eksternal, pengembangan karir, turnover intention

ABSTRACT

Nurse turnover intention (ToI) at Bunda Pengharapan Hospital in Merauke has shown an increasing trend year after year. In 2024, the turnover intention rate reached 20.13%, an increase from 16.23% in 2023. This indicates a high level of nurses' desire to leave their jobs, potentially impacting the quality of hospital services. This study aims to analyze and identify factors contributing to turnover intention within the human resource management system and explore the impact of turnover on nurse performance. This study used a mixed methods approach with a cross-sectional design. The quantitative approach involved 68 nurse respondents, while the qualitative approach involved 10 hospital leadership informants. Quantitative data were analyzed to identify the relationship between factors influencing turnover intention, while qualitative data were used to explore the impact of turnover on nurse and organizational performance. The results showed that the majority of respondents were female (94.1%), aged under 30 years (73.5%), held a Diploma Three in Nursing (58.8%), and had worked for less than two years (54.4%). Career development, compensation, and the external environment were significantly associated with turnover intention ($p\text{-value} = 0.001 \leq 0.05$), with compensation being the most dominant factor. The impact of turnover was considered significant because it has the potential to reduce service quality and cause losses to hospitals. The study concluded that turnover intention is projected to increase to 22.1% in 2025, necessitating serious attention from hospital leaders by improving nurse welfare and job satisfaction.

Keywords : compensation, external environment, career development, turnover intention, impact

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Untuk menjalankan peran rumah sakit diperlukan beberapa sumber daya Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Staf dianggap sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia adalah sumber daya yang dinamis dan selalu diperlukan dalam proses produksi barang dan jasa (Ridhlo, 2017). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak bekerja di antara semua tenaga kesehatan rumah sakit dan juga merupakan salah satu profesi rumah sakit yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan (Kusumaningrum dan Harsanti, 2018). Perawat berperan penting dalam proses pemberian pelayanan di rumah sakit karena mereka terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2017). Seiring dengan pertumbuhan penduduk di Indonesia menurut data dari badan pusat statistik (BPS) mencatat bahwa jumlah perawat di Indonesia mencapai 511.191 orang pada 2021. Jumlah itu meningkat 16,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 438.234 orang. Menurut HPEQ Project diharapkan pada 2030 akan tercapai keseimbangan antara supply dan demand jumlah tenaga perawat di Indonesia (Suroso, 2017).

Masalah *Turnover Intention* dialami oleh berbagai negara di dunia, secara global, angka *Turnover* perawat di rumah sakit berkisar antara 10-21% (Rindu et al., 2020). Menurut studi yang dilakukan oleh *National Healthcare Retention & RN Staffing Report* (Colosi, 2021), selama tahun 2020 angka *Turnover* perawat di Amerika Serikat juga meningkat sebesar 1.7% hingga pada Maret 2021 mencapai 19.5% (Suroso, 2017). Nilai ini mengalami peningkatan secara terus-menerus di beberapa tahun terakhir dan memerlukan perhatian khusus dari eksekutif rumah sakit. Indonesia juga memiliki angka *Turnover* rumah sakit yang cukup tinggi, sebesar 20,8% pada tahun 2019 (Susanti et al., 2020). Stres kerja, lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja juga sebagai faktor penting yang membawa pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suong H., terbukti bahwa stres kerja, baik berupa tekanan kerja, tekanan waktu, atau tekanan hubungan, berdampak positif terhadap terjadinya ketidakpuasan kerja yang kemudian mempengaruhi *Turnover Intention* (Suong, 2020).

Studi yang dilakukan di delapan (8) rumah Sakit swasta di Negara Arab Bahrain pada 300 perawat melaporkan bahwa gaya kepemimpinan dan kebijakan rumah sakit dalam memberdayakan perawat-perawatnya berdampak pada *Turnover Intention*. Upaya pemimpin rumah sakit dalam memperhatikan perawat dengan lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir yang jelas dan manajemen yang transparansi dalam meningkatkan pelayanan keperawatan sangat berdampak dalam mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. (Pattali et al., 2024). Faktor yang berkontribusi terhadap *Turnover Intention* di rumah sakit Masmitra kota Bekasi adalah jenis kelamin dan lelaki yang ingin pindah, pengembangan karier kurang dikembangkan, lingkungan kerja internal dan lingkungan eksternal peluang insentif dinaikkan dengan nilai potensi pindah kerja sebesar 25% sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain (Indri, 2019)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* seperti kepuasan kerja (Soelton dan Atnani, 2018), keterlibatan kerja (Jaharuddin dan Zainol, 2019), dan kecerdasan emosional yang menjadi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* (Giao et al., 2020). Budaya organisasi, kelelahan, dan juga stres kerja (Lee dan Jang, 2019) terjadi karena respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya atau kebutuhan pekerja, selain itu faktor *job insecurity* dan faktor lain seperti lingkungan kerja menurut Aulia et al., (2021) juga menjadi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karena kenyamanan atau keamanan dalam bekerja dapat mempengaruhi motivasi kinerja dalam bekerja, dan stres di tempat kerja serta keseimbangan kehidupan kerja

menjadi faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karena kebijakan mengacu pada keseimbangan yang dibutuhkan suatu individu untuk mempertahankan waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya (Kerdiptak dan Jermisittiparset, 2020).

Menurut Agustin et al, (2022), Faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah suatu hal yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, gaji serta komitmen organisasi. Tingkat *Turnover Intention* yang tinggi dapat membuat aktifitas dan produktifitas kerja dalam suatu perusahaan terganggu berdasarkan penelitian Harnoto dalam Masruroh (2018). Ada beberapa faktor yang turut andil dalam fenomena *Turnover Intention* antara lain adalah rekan kerja, kompensasi gaji, keterlibatan kerja dan lain sebagainya. (Angelica et al., 2022). Menurut Mobley dalam Alam et al, (2022), Indikator *Turnover Intention* yakni pencarian alternatif pekerjaan, pikiran untuk keluar serta niat untuk keluar. Demi membangun organisasi yang mampu bertahan dan bersaing dalam berbagai kondisi, sebuah rumah sakit harus mampu membina SDM yang kompeten dan memiliki performansi skill yang baik. Untuk itu diperlukan penelitian mendalam mengenai *Turnover* yang terjadi dalam suatu organisasi. Penelitian ini kemudian dilaksanakan atas penelitian yang dilakukan oleh Haholongan R. (2018) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Shirleena 2022 di rumah sakit Jakarta Pusat dapat disimpulkan bahwa perlu keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai dengan ekspektasi para pekerjanya, sehingga para pekerja yang bekerja di Rumah Sakit di Jakarta Pusat tidak merasa terbebani oleh kebijakan perusahaan dan tidak memiliki niat untuk berpindah kerja karena kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan demikian *Turnover Intention* menjadi berkurang di rumah sakit. (Shirleena, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Irwan et al (2023) di rumah sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada *Turnover Intention*, yakni 39,4% serta 60,6% disebabkan karena faktor-faktor lain seperti kompensasi. Laporan Lim JY, Kim GM, Kim EJ (2024) menggambarkan bahwa 53% faktor-faktor yang meningkatkan *Turnover Intention* (*Turnover Intention* adalah kelelahan kerja, tuntutan pekerjaan, stress, konflik dengan rekan kerja, tingkat kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi dan 34% masalah psikologi dan faktor lainnya (Shirleena, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *Turnover Intention* dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia serta menggali dampak turnover terhadap kinerja perawat.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan desain *mixed method* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan desain cross sectional, di mana pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan secara bersamaan pada satu periode waktu. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen seperti umur, jenis kelamin, lama kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karier, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan lingkungan eksternal terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* perawat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Google Form kepada 68 perawat di Rumah Sakit Bunda Pengharapan Merauke, sedangkan penelitian kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap 10 informan pimpinan rumah sakit untuk menggali dampak *Turnover Intention* terhadap kinerja perawat. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di rumah sakit tersebut dengan teknik total sampling sebanyak 68 responden. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan SPSS dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan keandalan alat ukur. Analisis data meliputi uji univariat, bivariat, dan multivariat untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel serta menentukan faktor dominan yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian

ini juga memperhatikan etika penelitian yang mencakup *informed consent*, kerahasiaan data, dan anonimitas responden, serta telah memperoleh izin dari pihak rumah sakit dan institusi akademik terkait.

HASIL

Analisis Univariat

Keinginan Untuk Pindah Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada tabel dapat diketahui bahwa hasil distribusi frekuensi variabel keinginan pindah kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja, yaitu sebanyak 53 orang (77.9%), sedangkan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja berjumlah 15 orang (22.1%). Adapun hasil pengolahan data distribusi dan frekuensi dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Keinginan Pindah Kerja

Keinginan Pindah Kerja	Frekuensi	Persentase
Keinginan pindah kerja tinggi	15	22.1
Keinginan pindah kerja kurang	53	77.9
Total	68	100

Berdasarkan hasil analisis terhadap 11 pernyataan dalam variabel *keinginan pindah kerja* menunjukkan bahwa sebagian besar responden (77,9%) memberikan tanggapan positif (cenderung tidak ingin pindah kerja), namun terdapat 15 perawat (22.1%) yang menunjukkan indikasi keinginan untuk pindah kerja.

Analisis Bivariat

Hubungan antara Lingkungan Eksternal dengan *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan Merauke

Tabel 2. Hubungan Variabel Lingkungan Eksternal terhadap *Turnover Intention* Perawat

Variabel		Ingin Pindah Kerja				P value (sig)	OR95%CI (EXP B)	
		Tinggi		Kurang			lower	Upper
		N	%	N	%			
Lingkungan Eksternal	Kurang	0	0	34	100	0.000	0.018 (<1)	
	Baik	15	44.1	19	55.9			

Dari tabel dapat diketahui bahwa terdapat 44,1% perawat dengan variable lingkungan baik memiliki *Turnover Intention*. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* 0.000 artinya ada hubungan yang signifikan anatara variable lingkungan eksternal dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 0.018 artinya perawat dengan lingkungan eksternal baik memiliki peluang 0.18 kali untuk berniat pindah kerja daripada lingkungan eksternal kurang.

Analisis Multivariat

Tabel 3. Hasil Uji Multivariat

No	Variabel	Sig.= nilai p	Exp(B)=OR=ODD RATIO	95% C.I. for Exp(B)	
				Lower	Upper
1	Kompensasi	0.004	10.312	2.104	50.537
2	Lingkungan eksternal	0.998	0.000	0.000	0

Berdasarkan hasil tabel uji multivariat, diketahui bahwa dari dua variabel independen yang diuji, hanya variabel kompensasi yang tetap menunjukkan hubungan signifikan yang berkontribusi terhadap *Turnover Intention* perawat di RS Bunda Pengharapan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,004 ($< 0,05$) dan nilai *Odds Ratio* ($Exp(B)$) sebesar 10,312, yang berarti bahwa perawat yang merasa tidak mendapatkan kompensasi yang memadai memiliki kemungkinan lebih dari 10 kali lipat untuk berniat pindah kerja dibandingkan dengan perawat yang puas terhadap kompensasinya. Sementara itu, variabel lingkungan eksternal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,998 ($> 0,05$) dengan nilai *Odds Ratio* 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa variabel lingkungan eksternal kemungkinan dieliminasi dari model karena kontribusinya yang tidak signifikan. Dengan demikian, hasil uji multivariat tahap kedua ini memperkuat bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang berkontribusi secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan Merauke sementara variabel lainnya tidak memberikan pengaruh yang bermakna dalam model ini.

PEMBAHASAN

Analisis Hubungan Jenis Kelamin terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 64 orang (94,1%), sementara responden dengan jenis kelamin laki-laki hanya 4 orang (5,9%) dari total 68 responden, dan memiliki selisih 60 orang atau sebesar 88,2%. Dapat dikatakan bahwa komposisi responden perempuan dan laki-laki dalam penelitian ini tidak seimbang, di mana jumlah responden perempuan jauh lebih dominan, dibandingkan laki-laki. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 25% perawat dengan variabel jenis kelamin laki-laki memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 21,9% perawat dengan jenis kelamin perempuan menyatakan memiliki *Turnover Intention* dari rumah sakit tersebut. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai p value 1.000 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dengan variabel *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 1.19 artinya perawat dengan jenis kelamin laki-laki memiliki peluang 1,19 kali untuk berniat pindah kerja daripada perawat dengan jenis kelamin perempuan.

Kenyataannya profesi keperawatan sendiri sampai sekarang lebih banyak didominasi oleh perempuan sebesar 71% dan sisanya sebanyak 29% adalah perawat laki-laki (Info Pusdatin, 2017). Menurut teori yang dikemukakan oleh Mobley (1978), *Turnover Intention* merupakan proses psikologis yang kompleks yang dimulai dari ketidakpuasan kerja, berpikir untuk keluar, mencari alternatif lain, hingga mengambil Keputusan untuk benar-benar keluar. Dalam proses ini, karakteristik demografis seperti jenis kelamin tidak selalu menjadi faktor langsung, melainkan hanya berperan bila dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, teori ini mendukung hasil penelitian ini, bahwa jenis kelamin bukanlah faktor dominan dalam proses pembentukan niat untuk *resign*. Perekrutan perawat di RS Bunda Pengharapan sendiri juga didominasi oleh perempuan, data tahun 2024 perempuan sebanyak 94% dan perawat laki-laki sebanyak 6%. Hal ini sejalan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Perawat perempuan lebih mendominasi.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pimpinan rumah sakit mengungkapkan adanya persepsi berbeda terhadap kecenderungan *Turnover* berdasarkan gender. Beberapa pimpinan menyebutkan bahwa perawat laki-laki cenderung lebih mudah memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya apabila merasa tidak puas, terutama terakait dengan beban kerja yang berat atau tidak adanya peluang pengembangan. Sebaliknya perawat

dengan jenis kelamin Perempuan dinilai memiliki pertimbangan yang lebih kompleks. Namun baik laki-laki maupun perempuan tetap dapat memiliki intensi keluar apabila lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak sesuai harapan. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor yang berkontribusi terhadap *Turnover Intention*.

Analisis Hubungan Umur terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 78,5% perawat dengan variable umur < 30 tahun memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 26,5% perawat dengan umur >30 tahun menyatakan memiliki *Turnover Intention* dari rumah sakit tersebut. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* 0,055 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variable umur dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu studi yang dilakukan Widyastuti et al. (2020) dalam tulisannya menyatakan bahwa usia tidak secara langsung memengaruhi *Turnover Intention*, melainkan bertindak sebagai faktor moderat atau netral tergantung pada konteks organisasi dan pengalaman kerja.

Dari wawancara terhadap 10 pimpinan rumah sakit, ditemukan bahwa secara praktis dan pengalaman lapangan, usia memiliki pengaruh terhadap kecenderungan perawat untuk mengundurkan diri. Mayoritas pimpinan menyatakan bahwa perawat berusia di bawah 30 tahun cenderung memiliki *Turnover Intention* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang berusia lebih dari 30 tahun. Pandangan informan menyampaikan ada beberapa faktor menjadi alasan antara lain karena perawat muda masih dalam tahap eksplorasi karier, belum memiliki tanggungan keluarga, dan lebih mudah tergoda oleh tawaran kerja lain yang dinilai lebih menjanjikan dari sisi kompensasi dan jenjang karier. Selain itu, kelompok usia muda dinilai lebih cepat merasa jenuh dan cenderung mengambil keputusan untuk berpindah kerja jika merasa kurang cocok dengan lingkungan atau beban kerja. Dari wawancara dengan kepala bagian SDM yang menyatakan bahwa perawat yang direkrut oleh RS Bunda Pengharapan Merauke sebagian besar adalah *fresh graduate* tidak memiliki pengalaman kerja banyak dan mempunyai motivasi kerja untuk mencari pengalaman saja ke jenjang karir lebih baik.

Sebaliknya, perawat berusia di atas 30 tahun cenderung lebih stabil secara emosional dan komitmen kerja, telah membangun keterikatan dengan organisasi, serta memiliki tanggung jawab keluarga yang membuat mereka mempertimbangkan keputusan karier dengan lebih matang. Perbedaan karakteristik antara perawat muda dan senior juga terlihat dalam aspek kinerja. Perawat muda dinilai memiliki semangat kerja tinggi, cepat belajar, dan adaptif terhadap teknologi, namun kurang dalam pengalaman klinis dan stabilitas emosi. Sebaliknya, perawat senior lebih andal dalam menangani kasus kompleks, memiliki kedisiplinan tinggi, namun cenderung lebih lambat dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem. Oleh karena itu, kolaborasi antar generasi menjadi penting dalam menciptakan tim keperawatan yang seimbang dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa umur bukan merupakan faktor penentu utama dalam *Turnover Intention* perawat di RS Bunda Pengharapan, dan oleh karena itu strategi retensi yang disusun oleh manajemen rumah sakit sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan kepuasan kerja, perbaikan sistem kompensasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung bagi seluruh kelompok usia.

Analisis Hubungan Lama Bekerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan karakteristik lama masa kerja, responden dalam penelitian ini dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 37 orang (54,4%) dari total 68 responden. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 31 orang (45,6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari dua tahun. Dari data penelitian terdapat 14,70% perawat dengan variable lama kerja <2 tahun memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 7,35% perawat dengan lama kerja >2 tahun menyatakan

memiliki *Turnover Intention* dari rumah sakit tersebut. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* 0,382 ($p > 0,05$) maka ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variable lama kerja dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 1.92.

Penelitian terdahulu oleh Andriani & Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa meskipun secara teoritis masa kerja dapat membentuk loyalitas, pada kenyataannya pengaruh tersebut sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang didapat selama masa tersebut. Apabila masa kerja panjang tidak dibarengi dengan kepuasan kerja, pengakuan, atau kesempatan pengembangan, maka justru bisa menimbulkan kejenuhan dan meningkatkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, masa kerja yang panjang belum tentu menjamin stabilitas komitmen seorang perawat. Dari wawancara terhadap pimpinan rumah sakit. Beberapa pimpinan menyampaikan bahwa perawat dengan masa kerja di bawah lima tahun cenderung lebih mudah mengalami *Turnover* karena belum memiliki keterikatan emosional dan loyalitas jangka panjang terhadap institusi. Masih ingin mencari pengalaman kerja. Sebaliknya, perawat dengan masa kerja lebih dari lima tahun dinilai sudah lebih stabil, mengenal sistem kerja, dan lebih sulit untuk pindah kecuali karena alasan yang sangat mendasar. Meskipun demikian, pandangan ini tidak terkonfirmasi secara signifikan dalam data kuantitatif. Dengan demikian, hasil ini menyatakan bahwa *Turnover Intention* tidak dapat hanya didasarkan pada lamanya seorang karyawan bekerja, tetapi harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap niat untuk bertahan, seperti kualitas hubungan kerja, kejelasan jalur karier, dan kesejahteraan karyawan.

Analisis Hubungan Pendidikan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini terdiri dari dua, mayoritas responden merupakan lulusan D3 Keperawatan sebanyak 40 orang (58,8%), sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 28 orang (41,2%). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai deskripsi responden. Terdapat 15% perawat dengan variable pendidikan D3 memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 32,1% perawat dengan pendidikan S1 menyatakan memiliki *Turnover Intention*. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* 0.167 ($p > 0,05$) maka ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variable pendidikan dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 0.37 artinya perawat dengan jenis kelamin laki-laki memiliki peluang 0.37 kali untuk berniat pindah kerja daripada perawat dengan jenis kelamin Perempuan.

Sulistiyani (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, melainkan lebih berperan sebagai faktor yang memperkuat harapan terhadap peluang karier dan kompensasi. Jika harapan tersebut tidak tercapai, maka *Turnover Intention* tetap dapat tinggi, bahkan pada individu berpendidikan tinggi. Dalam penelitian Yanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan *Turnover Intention*, kecuali bila dikaitkan dengan faktor lain seperti pengembangan karier dan penghargaan organisasi. Pimpinan rumah sakit mengungkapkan perspektif yang menarik. Mayoritas pimpinan menyampaikan bahwa perawat dengan pendidikan lebih tinggi (S1 atau Ners) memiliki harapan karier dan kompensasi yang lebih besar. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi baik dari segi kenaikan pangkat, pelatihan, maupun kesejahteraan maka kecenderungan mereka untuk berpindah kerja menjadi lebih tinggi. Sebaliknya, perawat dengan pendidikan D3 dinilai lebih fokus pada kenyamanan kerja dan pemenuhan kebutuhan dasar, sehingga mereka lebih mungkin bertahan bila suasana kerja mendukung dan hubungan kerja baik. Perbedaan antara temuan kuantitatif dan

wawancara kualitatif ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mungkin tidak bekerja sebagai variabel langsung, tetapi lebih sebagai faktor predisposisi yang memengaruhi ekspektasi dan motivasi kerja perawat.

Analisis Hubungan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kejelasan jenjang karir namun dari 68 responden sebanyak 17 responden (25%) menyatakan tidak setuju akan kejelasan jenjang karir di RS Bunda Pengharapan Merauke yang memicu *Turnover Intention* sebanyak. Secara deskriptif, sebanyak 11 perawat (25%) memiliki persepsi bahwa kejelasan pengembangan karir di rumah sakit kurang baik. Dari kelompok ini, Sebagian besar menunjukkan keinginan untuk pindah kerja. Sebaliknya, perawat yang menilai pengembangan karir baik cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpindah. Dari data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 63,6% perawat dengan variable pengembangan karir kurang memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 14% perawat dengan pengembangan karir baik menyatakan memiliki *Turnover Intention*. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* $0.001 \alpha \leq (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara variable pengembangan karir dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Lestari (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak selalu menjadi faktor utama penyebab *Turnover Intention*. Dalam penelitiannya, faktor kompensasi dan beban kerja lebih dominan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks dan karakteristik responden, di mana pada Rumah Sakit Bunda Pengharapan, sebagian besar perawat berada pada usia produktif awal dan berada dalam fase awal karir yang sangat memprioritaskan pertumbuhan profesional.

Dalam wawancara dengan 10 pimpinan rumah sakit sebagian besar menyatakan sistem pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan selama ini sudah dilakukan. Beberapa tenaga SMA distudikan D3 Keperawatan. Namun ada beberapa perawat mengundurkan diri untuk melanjutkan pendidikan dari D3 ke jenjang S1 diluar kota Merauke. Ada banyak pelatihan internal dilakukan di RS dan beberapa perawat dikirim untuk belajar ke RS besar untuk studi banding. Pimpinan rumah sakit juga menyampaikan pada saat ini ada beberapa dokter umum yang distudikan untuk menempuh spesialis ada beberapa kuliah umum. Bahkan banyak perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan mengambil S1 secara online sambil bekerja di RS Bunda Pengharapan. Sehingga pandangan dari pimpinan rumah sakit menyimpulkan bahwa sebenarnya rumah sakit sangat membuka peluang besar untuk melanjutkan karirnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sari & Rahmah (2021) yang menyatakan bahwa organisasi yang tidak menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas akan meningkatkan niat keluar karyawan, khususnya generasi muda yang haus akan aktualisasi diri dan kemajuan profesional.

Analisis Hubungan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Secara deskriptif, sejumlah 33 perawat (41,7%) memiliki persepsi kompensasi di Rumah Sakit kurang, sementara 37 orang menilai kompensasi di RS Bunda Pengharapan tergolong baik. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini mencakup berbagai aspek, seperti gaji pokok, tunjangan kerja, intensif lembur, dan bentuk penghargaan non-finansial yang dianggap belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab. Dari beberapa pernyataan yang diajukan terkait kompensasi yang paling menonjol dari semuanya adalah bahwa 35 responden (51,5%) menyatakan tidak setuju bahwa rumah sakit memberikan jaminan kesehatan yang sama kepada keluarga saya. Para perawat mengharapkan bahwa keluarga juga harus diberi jaminan kesehatan yang pada kenyataannya para perawat RS RS Bunda Pengharapan Merauke banyak

yang belum berkeluarga. Jaminan kesehatan yang diharapkan belum tergambar jelas seperti apa.

Dari data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 57,9% perawat dengan variable kompensasi kurang memiliki *Turnover Intention* dan sebanyak 14% perawat dengan kompensasi baik menyatakan memiliki *Turnover Intention*. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai $p\text{ value } 0.000 \alpha \leq (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya terdapat hubungan kompensasi dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 15.47 artinya perawat dengan kompensasi kurang memiliki peluang 15.47 kali untuk berniat pindah kerja daripada perawat dengan kompensasi baik. Kompensasi merupakan faktor penentu dari faktor kepuasan kerja (Greenberg dan Baron, 2010).

Penelitian oleh Indri WS (2019) juga menyimpulkan bahwa salah satu faktor dominan yang menyebabkan perawat ingin keluar adalah persepsi terhadap rendahnya sistem kompensasi. Dalam kajian pustaka, Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor intrinsik paling kuat yang memengaruhi kepuasan kerja dan niat karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi. Sementara menurut Hasibuan (2020), kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan bentuk penghargaan lain yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Ketika kompensasi dianggap tidak adil atau tidak kompetitif, maka tingkat *Turnover* akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Kompensasi sebagai pendapatan yang dibawa pulang oleh perawat baik dari gaji maupun diluar gaji. Kompensasi di RS sudah diberikan yang terbaik sesuai dengan pendapatan RS selama ini. Hal ini sesuai dengan kondisi demografis daerah Merauke yang pada umumnya berpendapatan rendah dengan pekerjaan masyarakat pada umumnya petani dan ASN. Banyak juga yang masih pengangguran. Secara geografis letak Merauke paling jauh dari pusat ibu kota Negara Indonesia sehingga biaya hidup di Papua Selatan relatif tinggi dengan biaya transportasi yang tinggi sangat mempengaruhi harga pasaran. RS Bunda Pengharapan.

RS juga memebrikan tunjangan-tunjangan lain yang meningkatkan total nilai kompetensi akhir yang dibawa pulang perawat. Tunjangan itu berupa tunjangan transport, tunjangan jabatan, tunjangan jaga malam, tunjangan makan/kesejahteraan, tunjangan profesi berdasarkan jenjang karir, bonus dan lembur. Meskipun hampir semua pasien yang dilayani adalah pasien BPJS dan masyarakat yang memiliki ekonomi rendah. Kendati demikian, beberapa perawat tetap bertahan karena adanya rasa tanggung jawab, kenyamanan lingkungan kerja, dan komitmen terhadap pelayanan, meskipun kompensasi bukan menjadi faktor pendorong utama bagi mereka untuk tetap tinggal.

Analisis Hubungan Komunikasi terhadap *Turnover Intention*

Dari data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 20,58 % perawat dengan komunikasi baik menyatakan memiliki *Turnover Intention*. Dari data yang dikumpulkan lebih dari 70% menyatakan komunikasi di RS Bunda Pengharapan cukup baik. Dari hasil uji statistic dengan uji *chi square* diperoleh nilai $p\text{ value } 0,919 > \alpha (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variable komunikasi dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri & Yuliana (2020) yang menunjukkan bahwa meskipun komunikasi internal berperan dalam kenyamanan kerja, pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Begitu pula penelitian menurut Susanto (2021), komunikasi yang kurang baik tidak secara otomatis menyebabkan keinginan berpindah kerja, kecuali jika dikombinasikan dengan faktor lain seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan, atau kepemimpinan yang otoriter.

Analisis Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Secara deskriptif, sebanyak 30 orang perawat (42,9%) menyatakan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit tergolong kurang, sementara 40 orang (57,1%) menilai lingkungan kerja tergolong baik. Sebanyak 44 responden (64,7%) menyatakan ada hambatan komunikasi dari pimpinan kepada jajaran keperawatan, dan sebanyak 37 responden (54,4%) menyatakan terdapat kesenjangan antara uraian tugas perawat dengan pelaksanaannya. Hal ini bisa memicu *Turnover Intention* perawat dalam lingkungan kerja. Dari data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 22,7% perawat dengan variable lingkungan kerja kurang memiliki *Turnover Intention*. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* $1.000 > \alpha (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variable lingkungan kerja dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan.

Meskipun demikian, hasil wawancara dengan para pimpinan rumah sakit menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja tetap dianggap penting. Beberapa pimpinan menyatakan bahwa fasilitas fisik seperti pendingin ruangan, ventilasi, serta kebersihan ruang kerja kadang belum ideal, namun belum sampai menimbulkan ketidaknyamanan ekstrem yang mendorong keinginan untuk mengundurkan diri. Aspek hubungan antar pegawai juga dinilai cukup baik dan tidak menjadi sumber stres dominan bagi perawat. Para perawat merasa nyaman di lingkungan RS Bunda Pengharapan Merauke karena adanya kekeluargaan dan kerjasama yang baik dalam pelayanan. Dalam wawancara dengan pimpinan RS Bunda Pengharapan menyampaikan bahwa lingkungan kerja selalu diupayakan yang terbaik. Dengan adanya hubungan yang interpersonal. Terdapat hubungan yang cukup baik antara atasan dan bawahan serta sesama tim kerja. Koordinasi masih cukup baik.

Perawat yang masih baru atau *fresh graduate* tampak lebih cuek dan kurang bersosial dengan rendah inisiatif. Mereka lebih memiliki idealisme yang tinggi memperhitungkan soal kompensasi yang kadang tidak sebanding dengan pontensi yang dimiliki. Dalam wawancara pimpinan menyampaikan sering alat kesehatan rusak karena para perawat baru tidak paham cara penggunaannya dan para senior merasa lelah mengajarkan para perawat yang baru. Mereka lebih memerlukan pengalaman dalam pelayanan dan mencari suasana kerja yang nyaman apabila hubungan dengan atasan yang diharapkan mampu menunjang karir tidak didapatkan. Menurut para pimpinan hubungan kekeluargaan di RS Bunda Pengharapan Merauke sangat erat antara perawat pelaksana perawat dan kepala ruangan meskipun gaya kepemimpinannya perlu diperhatikan lagi.

Analisis Hubungan Lingkungan Eksternal terhadap *Turnover Intention*

Secara deskriptif, sebanyak 30 orang perawat (42,9%) memiliki persepsi bahwa lingkungan eksternal rumah sakit kurang baik, sedangkan 40 orang (57,1%) menilai bahwa lingkungan eksternal tergolong baik. Dari beberapa pernyataan variable lingkungan eksternal yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebanyak 35 responden (51,5%) adalah keluarga merasa khawatir akan keamanan dan kenyamanan dikarenakan lingkungan luar rumah sakit yang kurang aman. Sebanyak 38 responden (55,9%) setuju bahwa yang membuat tertarik ingin pindah adalah jaminan hari tua yang lebih baik. Dari data penelitian dapat diketahui bahwa terdapat 44,1% perawat dengan variable lingkungan baik memiliki *Turnover Intention* dari rumah sakit tersebut. Dari hasil uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *p value* $0.000 \leq \alpha (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara variable lingkungan eksternal dengan variable *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan. Berdasarkan perhitungan *risk estimate*, diperoleh nilai OR sebesar 0.018 artinya perawat dengan lingkungan eksternal baik memiliki peluang 0.18 kali untuk berniat pindah kerja daripada lingkungan eksternal kurang.

Hasil wawancara dengan pimpinan rumah sakit juga mendukung temuan ini. Beberapa pimpinan menyampaikan bahwa lokasi rumah sakit yang cukup jauh dari pusat keramaian,

serta kondisi lingkungan sekitar yang belum terlalu berkembang, membuat sebagian perawat terutama yang berasal dari luar daerah merasa tidak betah dan akhirnya memilih mencari tempat kerja yang lebih strategis dan mudah dijangkau. Letak rumah sakit yang tidak dilintasi transportasi umum juga menjadi faktor yang mendukung *Turnover Intention*. Dari wawancara dengan kepala bagian SDM menyatakan dari data yang ada bahwa 90% perawat yang bekerja di RS Bunda Pengharapan adalah perawat yang berasal dari luar daerah Merauke kekhawatiran keluarga perawat sering membawa pengaruh untuk *Turnover*. Menurut pimpinan RS Bunda Pengharapan sebenarnya salah satu kendala adalah tidak ada kos-kosanya yang nyaman dan murah dekat RS. RS Bunda Pengharapan memiliki asrama bagi yang lajang namun dalam jumlah kapasitas sangat kecil.

Lokasi RS yang jauh dari perkotaan kurang lebih 10 km menjadi salah satu kekurangan RS Bunda Pengharapan. Hal ini menjadi pertimbangan penting bagi tenaga kerja muda yang masih aktif secara sosial dan cenderung menginginkan akses yang lebih mudah terhadap fasilitas umum dan aktivitas luar kerja. Selain itu faktor keluarga yang merasa khawatir terhadap situasi di Papua menjadi salah satu faktor yang mendukung *Turnover Intention*.

Dampak *Turnover Intention* Perawat terhadap Kinerja di Rumah Sakit Bunda Pengharapan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingginya *Turnover Intention* di kalangan perawat diketahui memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja rumah sakit. Para pimpinan mengungkapkan bahwa perawat yang menunjukkan *Turnover Intention* cenderung menurunkan semangat, motivasi, dan kedisiplinan pada perawat lain. Peningkatan biaya pelatihan pada perawat baru bertambah dan terjadi penurunan produktivitas menurun karena perawat baru belum bisa seefisien perawat lama. Beban kerja meningkat pada staf yang tersisa. Ini bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan meningkatkan risiko *Turnover* lanjutan (*domino effect*). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Supriadi et al. (2021) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* memiliki hubungan negatif dengan kinerja perawat. Ketika perawat memiliki niat untuk keluar dari institusi, maka fokus kerja, loyalitas, dan kualitas pelayanannya ikut terdampak. Perawat cenderung menunjukkan *disengagement* terhadap peran profesionalnya, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal. Selain itu, tingkat produktivitas tim keperawatan secara keseluruhan juga menurun karena perawat dengan *Turnover Intention* kurang berkontribusi dalam kerja sama tim dan pengambilan keputusan.

Sulit mendapat tenaga profesional berkualitas yang mau bekerja di pedalaman Papua dengan jaminan keselamatan dan masa depan yang baik. Banyak perawat yang berasal dari luar daerah Merauke. Kehilangan perawat yang memiliki kompetensi dan potensi yang tinggi terlatih selama ini. Tingginya *Turnover* bisa menciptakan kesan bahwa rumah sakit tidak nyaman untuk bekerja. Penurunan mutu pelayanan pasien ketika tenaga kesehatan berpengalaman keluar, pengganti baru sering memerlukan waktu adaptasi. Namun ada juga hal yang positif bagi RS Bunda Pengharapan Merauke yakni perawat yang kurang memiliki kinerja baik terseleksi keluar dari RS. Hal ini selaras dengan pendapat Wibowo (2019), yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan ketidakstabilan sosial dalam lingkungan kerja, sehingga menurunkan efektivitas organisasi.

Temuan ini sesuai dengan kajian dari Hasan et al. (2021) yang menyebutkan bahwa *employee Turnover Intention* berdampak pada peningkatan biaya operasional, hilangnya kompetensi institusional, dan penurunan stabilitas kerja. Selain itu, *Turnover Intention* juga berdampak terhadap kepuasan dan kepercayaan pasien. Beberapa pimpinan rumah sakit menyampaikan bahwa pasien merasa kurang nyaman karena sering dilayani oleh perawat yang berbeda-beda, sehingga tidak terjadi kesinambungan hubungan terapeutik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kepuasan pasien dan merusak citra institusi. Ini diperkuat

oleh penelitian Alrawahi et al. (2020), yang menyatakan bahwa *nurse Turnover Intention* memiliki korelasi negatif dengan *patient satisfaction* dan *continuity of care*, terutama dalam sistem pelayanan kesehatan yang berbasis relasi jangka panjang. Hal ini sesuai dengan pandangan dari Dhamanti & Hanik (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tersisa, ketidakstabilan sumber daya manusia, dan peningkatan biaya rekrutmen, seleksi, serta pelatihan karyawan baru. Selain itu, tingginya *Turnover Intention* juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas layanan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa (1) *Turnover Intention* di RS Bunda Pengharapan masih tinggi 22,1%. (2) Terdapat hubungan pengembangan diri, kompensasi dan lingkungan eksternal terhadap *Turnover Intention* perawat di RS Bunda Pengharapan Merauke. (3) Faktor kompensasi memiliki pengaruh paling dominan diantara semua variable dimana kompensasi dapat meningkatkan peluang *Turnover Intention* hingga lebih dari 15 kali. (4) Dampak dari *Turnover Intention* untuk rumah sakit menyebabkan adanya gangguan pada kualitas pelayanan. RS Bunda Pengharapan Merauke mengalami kehilangan perawat berpotensi tinggi dan berpengalaman cukup yang sulit mendapat perawat baru yang lebih berpotensi. RS mengalami kerugian secara finansial, waktu dan energi rekrutmen dan pelatihan perawat baru. Tingkat kepuasan perawat lain menurun dan berdampak pada demotivasi perawat yang lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan staf Rumah Sakit Bunda Pengharapan Merauke yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesempatan untuk melakukan penelitian serta kepada para perawat yang telah bersedia menjadi responden dan berbagi pengalaman berharga mereka. Terimakasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan tim akademik dari Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Indonesia, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Prasetyo, A., & Wulandari, R. (2022). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu retensi tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(2), 101–110.
- Alam, M., et al. (2022). Turnover intention and job satisfaction among healthcare workers. *Journal of Human Resources Research*, 6(4), 33–47.
- Alrawahi, S., Saleh, M. Y., & Al-Harthy, H. (2020). Nurse turnover and its impact on patient care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 108, 103515.
- Andriani, R., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh masa kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 33–45.
- Angelica, N., Lestari, M., & Rachmawati, I. (2022). Analisis faktor yang memengaruhi turnover intention perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 15(1), 44–53.
- Aulia, D., Rahman, R., & Saputra, H. (2021). Job insecurity and work environment as predictors of turnover intention. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 21–30.

- Colosi, B. (2021). *National healthcare retention & RN staffing report*. NSI Nursing Solutions.
- Dhamanti, I., & Hanik, U. (2019). Kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai prediktor turnover intention tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 15–22.
- Giao, H. N. K., et al. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention: Evidence from Vietnam. *Management Science Letters*, 10(3), 629–640.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Haholongan, R. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 21–30.
- Hasan, M., Rahman, M., & Hossain, M. (2021). Impact of employee turnover on organizational performance: A study on the healthcare sector. *Journal of Human Resources and Sustainability Development*, 9(2), 123–136.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indri, W. S. (2019). Kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia*, 3(2), 45–52.
- Irwan, A., Taha, H., & Siregar, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat di RS Aloe Saboe Gorontalo. *Jurnal Kesehatan Gorontalo*, 5(2), 40–48.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work involvement and job satisfaction on turnover intention. *Journal of Business and Management Research*, 7(1), 35–43.
- Kerdiptak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). Work-life balance and turnover intention among nurses. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(6), 715–729.
- Kurniawan, R., & Nurhidayah, N. (2020). Faktor lingkungan eksternal dan pengaruhnya terhadap retensi tenaga kesehatan di daerah terpencil. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(1), 20–30.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2018). Peran perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(2), 45–53.
- Lee, S., & Jang, H. (2019). The effects of organizational culture, fatigue, and job stress on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(2), 102–112.
- Lesmana, R., & Ananda, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 77–85.
- Lestari, D. (2020). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention perawat di rumah sakit daerah. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 88–94.
- Lim, J. Y., Kim, G. M., & Kim, E. J. (2024). Factors associated with turnover intention among hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 33(1), 12–25.
- Masruroh. (2018). *Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan*. Jakarta: UIN Press.
- Nugraha, R., & Wahyuni, S. (2020). Burnout akibat beban kerja berlebih dan pengaruhnya terhadap turnover intention pada tenaga keperawatan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(3), 211–222.
- Pattali, S., Sankar, P. S., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals. *International Journal of Nursing Sciences*, 14(2), 88–96.
- Putra, I. K. D. S., & Rahmawati, I. (2021). Pengaruh usia dan kepuasan kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 47–55.
- Reka, S. K., & Kamalanbhan, T. J. (2012). Impact of compensation on turnover intention of healthcare employees. *International Journal of Research in Management & Technology*, 2(3), 1–9.

- Ridhlo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rindu, Hardisman, Sutoto, & Novita, A. (2020). Analysis of nurses' turnover intentions at private hospitals in Indonesia. *KnE Life Sciences*, 6(1), 45–52.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sari, R., & Rahmah, L. (2021). Pengembangan karier sebagai faktor penentu retensi karyawan pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 54–63.
- Setiawan, D., & Ramadhani, A. (2021). Peran usia dan pengalaman kerja terhadap turnover intention tenaga keperawatan. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 5(2), 73–81.
- Shirleena. (2022). Keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention perawat di rumah sakit Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 87–95.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How work environment and work satisfaction affect turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 164–178.
- Sulistiyani, T. (2018). Analisis pengaruh pendidikan terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 6(1), 28–34.
- Suong, H. (2020). The influence of job stress on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 112–120.
- Supriadi, H., Nugroho, W. A., & Saputra, E. (2021). Turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja tenaga keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 9(2), 113–121.
- Suroso. (2017). Manajemen tenaga keperawatan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 5(1), 33–42.
- Susanti, F., Wahyudi, A., & Lestari, N. (2020). Turnover perawat di rumah sakit Indonesia tahun 2019. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(2), 55–62.
- Wahyuni, E. (2020). Hubungan antara tingkat pendidikan dan loyalitas kerja perawat. *Jurnal Keperawatan*, 8(2), 60–66.
- Wibowo, S. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti, F., Nugroho, A., & Lestari, R. (2020). Pengaruh usia dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di rumah sakit swasta. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 4(1), 25–36.
- Yanti, R., Suwandi, S., & Hasanah, U. (2020). Ekspektasi karier dan turnover intention pada perawat berpendidikan tinggi. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1), 17–24.