

Nama : Indri Rahmadiyah

NIM : 1032211050

Judul : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGI

ABSTRAK

Latar Belakang: Turnover intention perawat di rumah sakit menjadi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan stabilitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention perawat guna memberikan rekomendasi dalam meningkatkan retensi tenaga keperawatan.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel terdiri dari 104 perawat yang dipilih melalui total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner demografis, kepuasan kerja, dan turnover intention. Analisis univariat dilakukan secara deskriptif, sementara analisis bivariat menggunakan uji chi-square.

Hasil: Dari 104 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan D3 (60,6%), berstatus kontrak (51,0%), dan memiliki masa kerja ≤ 5 tahun (55,8%). Sebagian besar cukup puas dengan kompensasi (71,2%), rekan kerja (66,3%), dan kebijakan organisasi (69,2%). Analisis bivariat menunjukkan hubungan signifikan antara tingkat pendidikan (PR=1,4; CI=1,1-1,8), status pekerjaan (PR=1,7; CI=1,3-2,2), masa kerja (PR=1,6; CI=1,2-2,1), kompensasi (PR=2,1; CI=1,3-3,3), rekan kerja (PR=2,1; CI=1,4-3,3), dan kebijakan organisasi (PR=2,3; CI=1,5-3,7) dengan turnover intention.

Kesimpulan: Tingkat pendidikan, status pekerjaan, masa kerja, kompensasi, rekan kerja, dan kebijakan organisasi dapat meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan perawat, perbaikan lingkungan kerja, serta kebijakan manajemen yang lebih baik diperlukan untuk mengurangi turnover intention. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention, rumah sakit dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi tenaga keperawatan dan memastikan kualitas pelayanan kesehatan tetap optimal.

Kata Kunci: Tingkat pendidikan, status pekerjaan, masa kerja, kompensasi, rekan kerja, kebijakan organisasi, *turnover intention*.

Daftar Pustaka: 213 sumber (1978-2025)

Name : Indri Rahmadiyah

NIM : 1032211050

Title : Factors Influencing Nurses' Turnover Intention at MH Thamrin Cileungsi Hospital

ABSTRACT

Background: Nurse turnover intention in hospitals is a challenge in human resource management, as it can affect service quality and workforce stability. This study aims to analyze the factors influencing nurses' turnover intention to provide recommendations for improving nursing staff retention.

Methods: This study employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consists of 104 nurses selected through total sampling. Data were collected using demographic, job satisfaction, and turnover intention questionnaires. Univariate analysis was conducted descriptively, while bivariate analysis was performed using the chi-square test.

Results: Among the 104 respondents, the majority had a diploma degree (60.6%), were on contract employment status (51.0%), and had a work tenure of ≤ 5 years (55.8%). Most respondents were fairly satisfied with compensation (71.2%), coworkers (66.3%), and organizational policies (69.2%). Bivariate analysis revealed a significant relationship between educational level ($PR=1.4$; $CI=1.1-1.8$), employment status ($PR=1.7$; $CI=1.3-2.2$), work tenure ($PR=1.6$; $CI=1.2-2.1$), compensation ($PR=2.1$; $CI=1.3-3.3$), coworkers ($PR=2.1$; $CI=1.4-3.3$), and organizational policies ($PR=2.3$; $CI=1.5-3.7$) with turnover intention.

Conclusion: Educational level, employment status, work tenure, compensation, coworkers, and organizational policies can increase turnover intention. Therefore, efforts to enhance nurses' welfare, improve the work environment, and implement better management policies are necessary to reduce turnover intention. By understanding the contributing factors to turnover intention, hospitals can design more effective strategies to improve nursing staff retention and ensure the optimal quality of healthcare services.

Keywords: Educational level, employment status, work tenure, compensation, colleagues, organizational policies, turnover.

References: 213 sources (1978-2025)