

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat *Turnover* Karyawan pada Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam

Eneng Patmawati¹, Prof. Dr. Cicilia Windiyaningsih.,SMIP.,SKM.,M.Kes²,
Dr.appt.Dra.,Eka Yoshida.,MM.,MARS³

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia
Email: eneng.watie@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: hasil observasi pendahuluan terhadap 20 orang tenaga kesehatan perawat dan bidan Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan tenaga kesehatan perawat dan bidan merasa tidak puas dengan kompensasi, pekerjaan, supervise, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi, *leadership* dan stress. **Tujuan:** tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat *turnover* karyawan pada Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam. **Metode:** jenis penelitian ini adalah menggunakan analisis penelitian analitik, dengan pendekatan *cross sectional*. subjek penelitian adalah 64 orang tenaga kesehatan. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam, waktu penelitian pada bulan April-Juni 2025. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan 1) Analisis Univariat, 2) Analisis Bivariat dan 3) Analisis Multivariat. **Hasil:** kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Distribusi frekuensi kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi, *leadership* dan stress lebih tinggi pada kategori tidak puas dan stress, 2) Ada pengaruh kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi, *leadership* dan stress terhadap minat *turnover* karyawan pada Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam (*p value* kurang dari 0,05), 3) Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan minat *turnover* karyawan pada Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam (*p value* sama dengan 0,001 kurang dari 0,05) dan (OR sama dengan 7,860).

ABSTRACT

Introduction: Preliminary observations of 20 nurses and midwives at Soedarsono Darmosoewito Hospital in Batam revealed that, overall, nurses and midwives were dissatisfied with their compensation, work, supervision, career development, colleagues, organisational policies, leadership, and stress levels. **Objective:** The general objective of this study is to identify the factors that influence employee turnover at Soedarsono Darmosoewito Hospital in Batam. **Method:** This study utilised analytical research analysis with a cross-sectional approach. The research subjects were 64 healthcare workers. The research was conducted at Soedarsono Darmosoewito Hospital in Batam from April to June 2025. Data analysis in this study uses 1) Univariate Analysis, 2) Bivariate Analysis, and 3) Multivariate Analysis. **Results:** The conclusions of the study are as follows: 1) The frequency distribution of compensation, work, supervision, career development, colleagues, organisational policies, leadership and stress is higher in the dissatisfied and stressed categories. 2) There is an influence of compensation, job, supervision, career development, colleagues, organisational policies, leadership, and stress on employee turnover interest at Soedarsono Darmosoewito Hospital in Batam (*p-value* <0.05), 3) The compensation variable is the most dominant factor influencing employee turnover at Soedarsono Darmosoewito Hospital in Batam (*p-value* = 0.001 < 0.05) and (OR = 7.860).

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah selaku birokrasi publik pada hakekatnya adalah pelayan masyarakat, oleh karena itu pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang prima dan memberikan *output* kinerja yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan publik selaku pengguna jasa. Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik khususnya dalam pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023 tentang Kesehatan Pasal 1 (10) menyatakan rumah sakit adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perseorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darurat.

Berbicara masalah pelayanan dan asuhan keperawatan sebagaimana yang dijelaskan di atas tentu tidak lepas dari sumberdaya manusia yang bekerja pada bidang tersebut yaitu tenaga kesehatan atau lazimnya disebut nakes. Menurut Pasal 1 (7) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, mendefinisikan “tenaga kesehatan” adalah “setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang Kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan” Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013:189) sumber daya manusia merupakan unsur utama serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan. Manusia di dalam suatu organisasi juga dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pelayanan dan asuhan keperawatan salah satunya adalah disebabkan karena tingginya minat **turnover** tenaga kesehatan. *Turnover intention* menurut Abdillah, (2012:173) merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Adanya keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit dapat memberikan akibat yang negatif baik bagi perawat itu sendiri, rekan kerja dan rumah sakit tempat perawat itu bekerja. Salah satu akibat negatif yang timbul karena adanya niat perawat untuk keluar dari organisasi adalah perawat menjadi malas bekerja dan mulai tidak peduli dengan pekerjaan atau tempat dia bekerja dimana hal ini dapat berakibat pada rendahnya kinerja perawat serta terganggunya operasional pelayanan di rumah sakit itu sendiri

Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam menyediakan berbagai pelayanan Kesehatan yang mencakup pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat. Fenomena yang ada sekarang adalah berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara langsung penulis dengan sejumlah tenaga kesehatan di Soedarsono Darmosoewito Batam, diketahui bahwa jumlah pengunduran diri perawat, mengalami kenaikan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dimana selama tahun 2022 ada sebanyak 3 orang tenaga kesehatan (21.6%), yang *turnover* (mengundurkan diri), kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2023 ada sebanyak 10 orang tenaga kesehatan (18.8%), yang *turnover* (mengundurkan diri), selanjutnya kembali mengalami peningkatan pada tahun 2024 ada sebanyak 23 orang tenaga kesehatan (35.9%) yang *turnover* (mengundurkan diri)

Berpijak pada data diatas peneliti juga telah mencoba melakukan observasi pendahuluan pada tanggal 16 April 2025,

terhadap 20 orang tenaga kesehatan karyawan Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam dengan menggunakan metode pertanyaan tertutup berupa kuesioner dan pertanyaan terbuka berupa wawancara secara langsung berkaitan dengan permasalahan kepuasan tenaga kesehatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja dan hasilnya dapat digambarkan secara keseluruhan tenaga kesehatan karyawan Rumah Sakit Soedarsono Darmosoewito Batam dalam kategori tidak puas, dengan rincian kepuasan terhadap kompensasi dalam kategori tidak puas sebesar 50%, kepuasan terhadap pekerjaan dalam kategori tidak puas sebesar 30%, kepuasan terhadap supervisi dalam kategori tidak puas sebesar 25%, kepuasan terhadap pengembangan karir dalam kategori tidak puas sebesar 45%, kepuasan terhadap rekan kerja dalam kategori tidak puas sebesar 35%, dan kepuasan terhadap kebijakan organisasi dalam kategori tidak puas sebesar 25% (Sumber: Hasil Survey Pendahuluan terhadap Tenaga Kesehatan, 2025)

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tesis dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Turnover Karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah analitik observasional, menurut Irawan (2017:173) analitik observasional yaitu penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan atau situasi. Peneliti mencoba untuk mencari hubungan antar variabel untuk menentukan ada tidaknya hubungan antar variabel.

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono, (2013:208) adalah langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan

dianalisis secara ilmiah. Metode penelitian dalam penelitian ini dapat disimpulkan adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Desain atau Rancangan Penelitian

Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu rancangan penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2015:167).

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam di Jalan Hang Kesturi KM, 4,5 Kawasan Industri Terpadu Kabil Kota Batam, penelitian dilakukan bulan April-Juni 2025

Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan yang bekerja di beberapa ruangan perawatan antara lain IGD, kamar operasi, rawat inap anak, rawat inap umum, kamar bersalin, neonatologi, poliklinik dan ICU RS Soedarsono Darmosoewito Batam yang berjumlah 64 orang.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan melalui 4 tahap (Hastono, 2017:113)

1. *Editing*: kegiatan untuk melakukan pengecekan isian jawaban responden apakah sudah lengkap, jelas dan relevan.
2. *Coding*: kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan untuk mempermudah entri data.
3. *Processing*: proses pengentrian data dari kuesioner ke program komputer agar dapat dianalisis.

4. *Cleaning*: kegiatan pengecekan kembali data yang dientri kedalam komputer tidak terdapat kesalahan.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini dengan melalui 3 tahap (Hastono, 2017:114)

1. **Analisa Univariat**: analisa univariat untuk melihat persentase distribusi frekuensi masing-masing variabel. Uji statistik univariat menggunakan bantuan program komputer.
2. **Analisa Bivariat**: analisa bivariat untuk menguji keterkaitan antara variabel independent variabel dependen (Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian adalah "*chi square*").
3. **Analisa Multivariat**: analisa multivariat untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam, di gunakan rumus binari logistik berganda, menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 25.0.

HASIL

Hasil Penelitian Univariat

1) Kepuasan terhadap Kompensasi

Kepuasan terhadap Kompensasi	Jumlah	%
Tidak Puas	39	60,9
Puas	25	39,1
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap kompensasi lebih tinggi pada kategori tidak puas yaitu sebesar 39 orang (60,9%).

2) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap Pekerjaan	Jumlah	%
Tidak Puas	35	54,7
Puas	29	45,3
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang kepuasan

terhadap pekerjaan lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 35 orang (54,7%).

3) Kepuasan terhadap Supervisi

Kepuasan terhadap Supervisi	Jumlah	%
Tidak Puas	38	59,4
Puas	26	40,6
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap supervisi lebih dominan pada kategori tidak puas yaitu sebanyak 38 orang (59,4%).

4) Kepuasan terhadap Pengembangan Karir

Kepuasan terhadap Pengembangan karir	Jumlah	%
Tidak Puas	38	59,4
Puas	26	40,6
Total	64	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi frekuensi kepuasan terhadap pengembangan karir lebih tinggi pada kategori tidak puas yaitu sebanyak 38 orang (59,4%).

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap Rekan Kerja	Jumlah	%
Tidak Puas	40	62,5
Puas	24	37,5
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap rekan kerja lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 40 orang (62,7%).

6) Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi

Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi	Jumlah	%
Tidak Puas	37	57,8
Puas	27	42,2
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang kepuasan

terhadap kebijakan organisasi lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 37 orang (57,8%)

7) Kepuasan terhadap Leadership

Leadership	Jumlah	%
Tidak Puas	43	67,2
Puas	21	32,8
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang *leadhershship* lebih tinggi pada kategori tidak puas yaitu sebesar 43 orang (67,2%).

8) Kepuasan terhadap Stres

Stress	Jumlah	%
Stress	39	60,9
Tidak Stress	25	39,1
Total	64	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui distribusi frekuensi tentang *setres* lebih tinggi pada kategori stress yaitu sebesar 39 orang (60,9%).

Hasil Penelitian Bivariat

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Minat Turnover

Kompensasi	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	n	%				
Tidak Puas	28	71,8	11	28,2	39	100	0,000	8,061 (2.545 –25.527)
Puas	6	24,0	19	76,0	25	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 8,061 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap kompensasi memiliki peluang 8,061 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap kompensasi

2) Pengaruh Pekerjaan terhadap Minat Turnover

Pekerjaan	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	n	%				
Tidak Puas	24	68,6	11	31,4	35	100	0,014	4,145 (1,455 –11,807)
Puas	10	34,5	19	65,5	29	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,014 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pekerjaan terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 4,145 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap pekerjaan memiliki peluang 4,145 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap pekerjaan

3) Pengaruh Supervisi terhadap Minat Turnover

Supervisi	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	n	%				
Tidak Puas	27	71,1	11	28,9	38	100	0,001	6,662 (2,185 –20,310)
Puas	7	26,9	19	73,1	26	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,001 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh supervisi terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 6,662 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap supervisi memiliki peluang 6,662 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap supervisi

4) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Minat Turnover

Pengembangan Karir	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	n	%	N	%				
Tidak Puas	25	65,8	13	34,2	38	100	0,028	3,632 (1,271 –10,378)
Puas	9	34,6	17	65,4	26	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pengembangan karir terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 3,632 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap pengembangan karir memiliki peluang 3,632 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap pengembangan karir

5) Pengaruh Rekan Kerja terhadap Minat Turnover

Rekan Kerja	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	n	%				
Tidak Puas	26	65,0	14	35,0	40	100	0,028	3,714 (1,276 – 10,816)
Puas	8	33,3	16	66,7	24	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh rekan kerja terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 3,714 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap rekan kerja memiliki peluang 3,714 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap rekan kerja.

6) Pengaruh Kebijakan Organisasi terhadap Minat Turnover

Kebijakan Organisasi	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	n	%				
Tidak Puas	26	70,3	11	29,7	37	100	0,003	5,614 (1,895 –16,629)
Puas	8	29,6	19	70,4	27	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,003 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap

minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 5,614 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap kebijakan organisasi memiliki peluang 5,614 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap kebijakan organisasi

7) Pengaruh Leadership terhadap Minat Turnover

Leadership	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	N	%				
Tidak Puas	27	62,8	16	37,2	43	100	0,041	3,375 (1,126 – 10,118)
Puas	7	33,3	14	66,7	21	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,041 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh *leadership* terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 3,375 yang dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap *leadership* memiliki peluang 3,375 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap *leadership*

8) Pengaruh Stres terhadap Minat Turnover

Stress	Minat Turnover				N	%	P value	OR CI 95%
	Berminat		Tidak Berminat					
	N	%	N	%				
Stress	31	79,5	8	20,5	39	100	0,000	2,417 (6,767–19,329)
Tidak Stress	3	12,0	22	88,0	25	100		
Total	34	53,1	30	46,9	64	100		

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh stress terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Nilai OR didapat 2,417 yang dimaknai bahwa responden yang stress memiliki peluang 2,417 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang tidak stress terhadap pekerjaan.

Hasil Penelitian Multivariat

Permodelan Akhir Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Minat *Turnover*

Variabel	P-Value	Exp (B)/OR
Kompensasi	0,001	7,860
Pekerjaan	0,021	4,005

Sumber: Data Primer di Olah, 2025

Berdasarkan model akhir diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua variabel yang menentukan minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Soedarsono Darmosoewito Batam yaitu variabel pertama adalah variabel kompensasi dengan p value ($0,001 < 0,05$) dan ($OR = 7,860$) sedangkan variabel kedua adalah variabel pekerjaan dengan p value ($0,021 < 0,05$) dan ($OR = 4,005$). Berdasarkan model akhir diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Soedarsono Darmosoewito Batam adalah variabel kompensasi karena memiliki p value paling kecil yaitu ($0,001 < 0,05$) dan nilai OR paling besar yaitu 7,860, artinya responden yang tidak puas terhadap kompensasi berpeluang 7,860 kali lebih besar berminat *turnover* dibandingkan responden yang puas terhadap kompensasi

PEMBAHASAN

1) Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Minat *Turnover*

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryanto, B (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kecenderungan *turnover* Perawat di RSI Ibnu Sina Yarsi Sumbar Bukittinggi ($p\text{ value} = 0,001$). Lebih lanjut menurut Simamora (2010:135) tujuan lain pemberian kompensasi adalah: **Mengikat pegawai: kompensasi merupakan alat pemenuh kebutuhan pegawai, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan hidup, pegawai**

cenderung akan terus bergantung pada organisasi pemberi kompensasi.

Handoko (2017:31) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Pendapat lain dari Simamora (2010:122) mengatakan bahwa kompensasi sebagai semua bentuk kembalian (*return financial*), jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, atau penghargaan, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2014:133).

2) Analisis Pengaruh Pekerjaan terhadap Minat *Turnover*

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,014 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pekerjaan terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Murani, Utari Christya (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan pekerjaan terhadap terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019.

Pendapat Robins (2015:148), menyatakan bahwa *work engagement* (menyukai pekerjaan) adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Demikian halnya dengan Maarif (2013:120) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari tiga perilaku umum yang secara konsisten mereka tunjukkan, salah satunya **Stay, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana mereka bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain (setia terhadap organisasi),**

3) Analisis Pengaruh Supervisi terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,001 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh supervisi terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herwandar (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Supervisi (pengawasan) terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Islam Karawang. ($p\text{ value} = 0,001$).

Supervisi menurut Rahadi, (2010:145) adalah memberikan bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya sehingga dapat melakukannya lebih baik. Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat diantaranya supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja: peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan, **sehingga menimbulkan suasana yang harmonis dilingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja**

4) Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pengembangan karir terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratika Suryani, Ade Heryana (2018) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* Pegawai di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018

Mengutip pendapat Mathis (2011:334) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi, baik melalui mutasi, rotasi dan promosi Ada beberapa faktor yang menyebabkan organisasi menjalankan perencanaan kariernya menurut Mathis, (2013:129) diantaranya yaitu sebagai berikut **mengurangi turnover**.

5) Analisis Pengaruh Rekan Kerja terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh rekan kerja terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryanto, B (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kecenderungan *Turnover* Perawat di RSI IBNU SINA Yarsi Sumbar Bukittinggi., Universitas Andalas-Fakultas Keperawatan.

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan

6) Analisis Pengaruh Kebijakan Organisasi terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,003 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiah (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

antara kebijakan organisasi terhadap *turnover intention* Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013

pendapat Hasibuan, (2014:190) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu aturan yang mengikat pegawai agar bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi cenderung memiliki komitmen rendah, akibatnya kecenderungan untuk **meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi (tingkat turnover karyawan tinggi).**

7) Analisis Pengaruh Leadership terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,041 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh *leadership* terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eti Rohaeti, Astrid Novita (2009), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *leadership* terhadap *turnover intention* Perawat di RS Permata Depok.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bersemangat dan tidak terjadi **turnover**, salah satunya adalah faktor *leadership* atau kepemimpinan. Mengutip pendapat Hasibuan (2019:377) menyatakan bahwa dalam mengarahkan dan mempengaruhi pegawai agar dapat berkinerja lebih baik dibutuhkan sosok pimpinan sehingga tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Analisis Pengaruh Setress terhadap Minat Turnover

Hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh setress terhadap minat *turnover* karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eti Rohaeti, Astrid Novita (2009), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress terhadap *turnover intention* Perawat di RS Permata Depok.

Menurut Smeltzer (2013:15) mendefinisikan stres adalah munculnya reaksi psikologis yang membuat seseorang merasa tegang atau cemas sebab orang tersebut merasa tidak mampu mengatasi atau meraih tuntutan atau keinginannya Menurut Spielberger dalam Handoyo, (2011:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Karakteristik pekerjaan menyebabkan stres kerja (stresor) memiliki banyak variasi dan dimensi, adapun penyebab stres karyawan antara lain beban kerja yang berdampak pada minat turnover pegawai.

KESIMPULAN

1. Distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap kompensasi lebih tinggi pada kategori kurang puas yaitu sebesar 39 orang (60,9%), kepuasan terhadap pekerjaan lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 35 orang (54,7%), kepuasan terhadap supervisi lebih dominan pada kategori tidak puas yaitu sebanyak 38 orang (59,4%), kepuasan terhadap pengembangan karir lebih tinggi pada kategori tidak puas yaitu sebanyak 38 orang (59,4%), kepuasan terhadap rekan kerja lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 40 orang (62,7%), kepuasan terhadap kebijakan organisasi lebih tinggi pada kategori tidak puas sebesar 37 orang (57,8%), minat *turnover* lebih tinggi pada

- kategori berminat yaitu sebesar 34 orang (53,1%).
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,000 < 0,05$).
 3. Ada pengaruh pekerjaan terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,014 < 0,05$).
 4. Ada pengaruh supervisi terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,001 < 0,05$).
 5. Ada pengaruh pengaruh pengembangan karir terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,028 < 0,05$).
 6. Ada pengaruh rekan kerja terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,028 < 0,05$).
 7. Ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,003 < 0,05$).
 8. Kompensasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada karyawan pada RS Soedarsono Darmosoewito Batam ($0,001 < 0,05$) dan ($OR = 7,860$) . (Multivariat)

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Alizamar, Couto, 2016. *Psikologi Persepsi dan Desain Informasi; Sebuah Kajian Psikologi Persepsi dan Prinsip Kognitif*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Arikunto, Suharsini, 2011, *Metode Penelitian Statistik Edisi Revisi*, Jakarta: Grasindo.
- Brown, 2019, *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.

- Desiderato, O., Howieson, 2011. *Investigating Behavior : Principles of Psychology*. New York : Harper and Row Publishers.
- Dudih, Sutrisman, 2019, *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*, Bogor: Guepedia.
- Dwi, Satriany Unwidjaya, 2023, *Manajemen Sektor Publik*, Jakarta: Moestof Publishing.
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2017. *Bisnis, Edisi Kedelapan*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya
- Handoko T. Hani, 2017. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoyo, 2011, *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta, Universitas Indonesia.
- Hans, Selye, 2017. *Pengendalian stres kerja dan implikasinya*. Bandung. Bina Pustaka
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas.
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hastono, 2017, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Gramedia.
- Irawan, Prasetya. 2017. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.

- Ivancevich, J. M., dkk. 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khomsahrial, Romli, 2020, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: Grasindo
- Kreitner, R. And Angelo K. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnadi, 2015, *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Lestari, L., & Ramadhaniyati. 2018. *Falsafah Dan Teori Keperawatan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. 2013, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* Rosda. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cetakan Kedua*. Jakarta, Ghalla Indonesia.
- Martoyo, 2016. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (Edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2016. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya. (Nurul Iman, Trans). Edisi Alih Bahasa*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. Jakarta: UI PRESS.
- Nastiti, Nurfo Laili, 2020. *Buku Ajar Asesmen Minat dan Bakat Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: UMSIDAPress.
- Nawawi, Hadari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2015, *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalm, 2014. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: (PT. Remaja Roskardaya).
- Putri, DMP. 2020. *Pengantar Riset Keperawatan : Konsep dan Aplikasi Riset dalam Keperawatan*. Yogyakarta : PT Pustaka Baru.
- Rahma, 2017. *Proses dan Analisis Kebijakan Kesehatan (Suatu Pendekatan Konseptual)*. Jakarta: PT. Grafiti Medika.
- Rahma, 2017. *Proses dan Analisis Kebijakan Kesehatan (Suatu Pendekatan Konseptual)*. Jakarta: PT. Grafiti Medika.
- Rauch & Behling, 2018. *Pola Kepemimpinan Modern*. Jakarta: Bineka Tunggal.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior*, 16th Edition. San Diego.
- Robins, Stephen, 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora, Hendri, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Staffelbach, Bruno. 2014. *Turnover Intention*. Zurich: University of Zurich.
- Schuler, Rucek, 2012, *Organisasi dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Smeltzer, 2013, *Stres Tanpa Distres (Seni Mengelola Stres)*, Yogyakarta Kanisius.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, M. 2019. *Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. 2013. *Vocational development: A framework of research*. New York: Teachers College, Jurnal Manajemen Kesehatan.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, GR. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tannebaum, 2019, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. J., 2013, *Teori organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiwien, Dinar dan Susatyo Yuwono, 2018, *Psikologi Eksperimen* Surakarta: Muhammadiyah University Press

- Wulandari, Haliman. Alif, & Ari, 2012. *Cerdas Memilih Rumah Sakit*. Yogyakarta: Rapha.

Jurnal-Jurnal

- Abdillah, F. 2012. *Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Intensi Turnover pada Karyawan*. Journal of Social and Industrial Psychology, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.
- Ajeng Puspa Indah, 2024, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat di RS AZRA Bogor*, Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju, Vol 2, Nomor 2, di akses 2 Agustus, pukul 22:00 WIB.
- Alfiyah, 2013, *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013*. Jakarta Fakultas Kedokteran, UIN Syarif Hidayatullah, Vol I, Nomor III, Hal 1-7. di akses 16 April 2024, pukul 22:00 WIB.
- Amelia Sakul, 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Perawat RS Bhayangkara TK. III Manado*, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.
- Aryanto, B, 2011, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecendrungan Turnover Perawat di RSI IBNU SINA Yarsi Sumbar Bukittinggi*, Universitas Andalas-Fakultas Keperawatan. di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.
- Chenet, P., Dagger, T.S., O'Sullivan, D., 2010. *Service quality, Trust, Commitment and Service Differentiation in Business Relationships*. Journal of Service Marketing 24 (5), 336–346. di

akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Edayani, Safrina. 2014. *Turnover Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Jurnal Universitas Sumatra Utara-Fakultas Keperawatan, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Eti Rohaeti, Astrid Novita, 2019, *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Perawat di RS Permata Depok*, Jurnal Kesehatan dan Manejeman, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Halimah Tika Nur, dkk. 2016, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Pramuniaga Gelael Supermarket)*. Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Idam Wahyudi, 2024, *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta, Vol 2, Nomor 2, di akses 2 Agustus, pukul 22:00 WIB.

Irene Nathalia Setiawan, 2022, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Di Lingkungan Kerja*, Jurnal Cakrawala Ilmiah, Universitas Semarang, Vol 2, Nomor 2, di akses 2 Agustus, pukul 22:00 WIB

Kartika, W. I. 2019. *Prngaruh Perilaku Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Periode 2018/2019*, Jurnal Manajemen Pendidikan, di

akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Khikmawati. Retno, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Luvi Christiani, 2017, *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017*, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Mahdi, Ahmad Faisal dkk. 2012. *"The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover intention."* American Journal of Applied Sciences, 9:1518-1526, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Prawitasari, Andriyani, 2019. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. Jurnal: Ekombis Review. di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

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 II, Nomor IV, Hal 14. di akses 16 April, pukul 22:00 WIB.

Rajasa Herwandar, 2021, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention di Rumah Sakit Islam Karawang*, Jurnal Manajemen Kesehatan, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Ratika Suryani, Ade Heryana, 2018, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018*, Jurnal Manajemen Kesehatan di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Santori, 2017, *Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada tenaga kesehatan di RSUD Abdoel Moeluk Provinsi Lampung*, Jurnal Kesehatan, Vol I, Nomor II, Hal 18 di akses 16 April, pukul 22:00 WIB.

Sartika, Dwi. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya)*. Management Analysis Journal, 3(2), pp:1-11. di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Sri Sudewipatiwi Sitio, 2019, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Perawat Honorer di RS TNI – AD Kota Padangsidempuan*, Journal Kesejahteraan, 3(2), pp:1-16. di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Sri Murani, Utari Christya, 2020, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam*, Jurnal Manajemen Kesehatan, Vol III, Nomor I, di akses 27 April 2024, pukul 22:00 WIB.

Peraturan-Perundangan

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014
tentang Keperawatan

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023
Tentang Kesehatan

Peraturan Menteri Kesehatan Republik
Indonesia Nomor

1204/Menkes/SK/X/2004
tentang Persyaratan Kesehatan
Lingkungan Rumah Sakit
Peraturan Menteri Kesehatan Republik
Indonesia Nomor 3 Tahun 2020
tentang Klasifikasi dan Perizinan
Rumah Sakit