

## Determinants Influencing Turnover Intention of Nurses at Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang

Sativa Azkia<sup>1</sup>, Yuli Prapancha<sup>2</sup>, dan Laila Ulfa<sup>3</sup>

Universitas Respati Indonesia, Indonesia

sativaazkia03@gmail.com

---

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

**Keywords:** turnover intention; characteristic factors; organization factors; nurses; hospital;

**Background:** High turnover intention among nurses has become a critical challenge for hospital management because it negatively affects service quality, organizational stability, and patient safety. Various individual and organizational factors such as workload, compensation, leadership, work environment, and job satisfaction are believed to influence nurses' intention to leave their jobs. However, empirical evidence examining these factors simultaneously in Islamic hospital settings remains limited. Therefore, this study aimed to analyze the determinants of turnover intention among nurses in order to provide evidence-based recommendations for human resource management improvement.

**Methods:** This study employed a quantitative analytic cross-sectional design involving nurses working in inpatient and outpatient units. Data were collected using structured and validated questionnaires covering demographic characteristics, organizational factors, and turnover intention. Statistical analysis included univariate analysis to describe respondent characteristics, bivariate analysis using Chi-square tests to identify significant associations, and multivariate logistic regression to determine the most dominant influencing factors.

**Results:** The findings indicated that several organizational factors, particularly compensation, work environment, and communication patterns, were significantly associated with turnover intention. Multivariate analysis revealed that compensation emerged as the most dominant predictor, showing a strong influence on nurses' decisions to remain or leave their workplace. Nurses who perceived compensation as inadequate were more likely to report higher turnover intention.

**Conclusion:** Turnover intention among nurses is strongly influenced by organizational factors, especially compensation. Hospital management is encouraged to improve remuneration systems, strengthen internal communication, and create a supportive work environment to reduce turnover intention and enhance workforce retention and service quality.

---

Received: 12/08/2025

Revised: 29/12/2025

Accepted: 16/01/2026

## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan pilar utama pembangunan karena kondisi kesehatan masyarakat sangat menentukan kualitas hidup dan produktivitas suatu bangsa. Sistem kesehatan yang kuat hanya dapat berjalan apabila rumah sakit sebagai institusi pelayanan mampu berfungsi optimal (WHO, 2023). Rumah sakit terdiri dari berbagai komponen, termasuk tenaga medis, manajemen, sarana, prasarana, dan yang

paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan SDM, di mana perawat menjadi ujung tombak karena lebih dari 50% pelayanan langsung kepada pasien ditangani oleh tenaga keperawatan (Aslam, Ahmed & Hussain, 2023; Dewi & Sutrisna, 2022).

Namun, salah satu tantangan serius yang dihadapi rumah sakit adalah tingginya minat berhenti kerja (turnover intention) pada perawat. Minat berhenti kerja didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, lama masa kerja, dan tingkat pendidikan, serta faktor keorganisasian seperti pengembangan karir, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja (Widodo & Prameswari, 2023; ANA, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa perawat muda dengan masa kerja singkat lebih rentan memiliki niat berhenti kerja, sedangkan faktor seperti jenis kelamin dan pendidikan juga berperan dalam membentuk ekspektasi serta keputusan karir (Al Mamun & Hasan, 2017; Zhao et al., 2021; Dewi & Fauzan, 2022). Dari sisi organisasi, kurangnya pengembangan karir, kompensasi yang tidak sebanding, komunikasi yang buruk, dan lingkungan kerja penuh tekanan terbukti meningkatkan turnover intention (Ismail & Ahmad, 2022; Rahayu et al., 2023; Hutagalung & Febrina, 2022).

Di Indonesia, masalah ini terlihat signifikan. Studi di Bali menemukan bahwa 55,79% perawat memiliki niat berhenti kerja dengan turnover aktual mencapai 20,61% per tahun (Handayani & Sari, 2023). Di Cilacap, turnover naik dari 21,6% (2021) menjadi 25% (2022), meskipun turun kembali pada 2023 (Rahayu et al., 2023). Laporan Kemenkes RI (2023) di Jawa Timur juga mencatat 53,7% perawat mengalami stres kerja tinggi, dan 37,4% di antaranya berniat keluar. Secara global, WHO (2023) melaporkan turnover intention tertinggi terjadi pada perawat gawat darurat di Asia, mencapai 54%, bahkan meningkat menjadi 61% pada perawat usia <35 tahun.

World Health Organization (2023) menekankan bahwa turnover ideal seharusnya 5–10% per tahun, dan dikatakan tinggi jika melebihi angka tersebut. Di RS Islam Al-Muchtar Karawang, meskipun telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kesejahteraan, masih terdapat indikasi tingginya minat berhenti kerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kuantitatif untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi fenomena ini, agar rumah sakit dapat menyusun strategi mempertahankan tenaga keperawatan secara berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan analisis secara kuantitatif, untuk memperoleh gambaran dan hubungan antara variabel bebas seperti karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan serta faktor keorganisasian meliputi pengembangan karir, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu minat berhenti kerja (turnover intention). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator untuk variabel-variabel yang dikelompokkan menggunakan Skala Likert empat (4): 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang, dengan jumlah total 128 orang. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada 30 orang perawat yang tidak termasuk dalam sampel penelitian utama. Penelitian akhir dilakukan pada 98 perawat.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis univariat, analisis bivariat, dan analisis multivariat. Analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel yang diteliti. Analisis bivariat bertujuan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. menggunakan uji Chi-Square. Kemudian, analisis multivariat dilakukan menggunakan uji regresi logistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan memengaruhi minat berhenti kerja (turnover intention).

## HASIL

### Analisis Univariat

Tabel 1. Variabel Karakteristik

Variabel Karakteristik	Jumlah	%
Umur		
≤ 35 tahun	61	62,2
> 35 tahun	37	37,8
Jenis Kelamin		
Laki- laki	43	43,9
Perempuan	55	56,1
Tingkat Pendidikan		
D3	50	51,0
S1	24	24,5
Profesi	24	24,5
Lama kerja		
≤ 1 tahun	6	6,1
> 1 tahun	92	9,9

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia ≤ 35 tahun sebanyak 61 orang (62,2%), sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang (56,1%), dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma III Keperawatan sebanyak 50 orang (51,0%), serta lama kerja > 1 tahun sebanyak 92 orang (93,9%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perawat perempuan usia produktif, berpendidikan Diploma III Keperawatan, dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Organisasi	Jumlah	%
Minat Berhenti Kerja		
Tidak Berminat	55	56,1
Berminat	43	43,9
Pengembangan Karir		
Kurang	81	82,7
Baik	17	17,3
Kompensasi		
Kurang	53	54,1
Baik	45	45,9
Komunikasi		
Kurang	73	74,5
Baik	25	25,5
Lingkungan Kerja		
Kurang	69	70,4
Baik	29	29,6

Mayoritas perawat tidak berminat berhenti kerja sebanyak 55 orang (56,1%). Namun, sebagian besar menilai kondisi kerja masih kurang optimal, yaitu pada aspek pengembangan karir sebanyak 81 orang (82,7%), kompensasi sebanyak 53 orang (54,1%), komunikasi sebanyak 73 orang (74,5%), dan lingkungan kerja sebanyak 69 orang (70,4%). Jadi, meskipun minat berhenti kerja relatif rendah, penilaian perawat terhadap faktor-faktor pendukung pekerjaan masih banyak yang masuk kategori kurang.

## Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Minat Berhenti Bekerja		Total n %	Nilai P
	Tidak berminat n (%)	Berminat n (%)		
Umur				
≤ 35 tahun	33 (60,0)	28 (65,1)	61 (62,2)	0,604
> 35 tahun	22 (40,0)	15 (34,9)	37 (37,8)	
Jenis Kelamin				
Laki- laki	31 (56,4)	12 (27,9)	43 (43,9)	0,005
Perempuan	24 (43,6)	31 (72,1)	55 (56,1)	
Tingkat Pendidikan				
D3	26 (47,3)	24(55,8)	50 (51,0)	0,480
S1	13 (2,6)	11 (25,6)	24 (24,5)	
Profesi	16 (29,1)	8 (18,6)	24 (24,5)	
Lama kerja				
≤ 1 tahun	4 (7,3)	2 (4,7)	6 (6,1)	0,591
> 1 tahun	51 (92,7)	41 (95,3)	92 (93,9)	
Pengembangan Karir				
Kurang	42 (76,4)	39 (90,7)	81 (82,7)	0,063
Baik	13 (23,6)	4 (9,3)	17 (17,3)	
Kompensasi				
Kurang	24 (43,6)	29 (67,4)	53 (54,1)	0,019
Baik	31 (56,4)	14 (32,6)	45 (45,9)	
Komunikasi				
Kurang	33 (60,0)	40 (93,0)	73 (74,5)	<0,001
Baik	22 (40,0)	3 (7,0)	25 (25,5)	
Lingkungan Kerja				
Kurang	33 (60,0)	36 (83,7)	69 (70,4)	0,011
Baik	22 (40,0)	7 (16,3)	29 (29,6)	

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel umur ( $p=0,604$ ), tingkat pendidikan ( $p=0,480$ ), dan lama kerja ( $p=0,591$ ) tidak berhubungan signifikan dengan minat berhenti kerja. Namun, terdapat hubungan signifikan pada jenis kelamin ( $p=0,005$ ) dengan perempuan lebih banyak berminat berhenti kerja (72,1%) dibanding laki-laki (27,9%). Selain itu, variabel pengembangan karir menunjukkan kecenderungan signifikan ( $p=0,063$ ) dengan mayoritas responden yang menilai kurang berminat berhenti kerja (90,7%). Variabel kompensasi berhubungan signifikan ( $p=0,019$ ), di mana responden yang menilai kompensasi kurang lebih banyak berminat berhenti kerja (67,4%) dibanding yang menilai baik (32,6%). Hubungan yang sangat signifikan juga terlihat pada komunikasi ( $p<0,001$ ), dengan responden yang menilai komunikasi kurang berminat berhenti kerja (93,0%) dibanding yang menilai baik (7,0%). Sedangkan lingkungan kerja juga signifikan ( $p=0,011$ ), dengan responden yang menilai kurang lebih banyak berminat berhenti kerja (83,7%) dibanding yang menilai baik (16,3%).

## Analisis Multivariat

Tabel 4. Hasil Analisis Multivariat

Variabel	Adjusted OR	Batas bawah	Batas atas	Nilai p
Jenis Kelamin	3,342	1,201	9,300	0,021
Kompensasi	0,286	0,107	0,762	0,012
Komunikasi	0,073	0,016	0,329	<0,001

Lingkungan Kerja	1,355	0,367	5,008	0,649
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square	Step
1.	105,016	0,259	0,347	1.

Dari analisis multivariat ternyata variabel yang berhubungan bermakna dengan kejadian minat berhenti kerja adalah variabel jenis kelamin, kompensasi, dan komunikasi. sedangkan variabel lingkungan kerja sebagai variabel konfounding. Odds Ratio (OR) dari variabel jenis kelamin adalah 3,3, artinya perawat yang jenis kelamin perempuan memiliki minat berhenti kerja sebesar 3,3 kali lebih tinggi dibandingkan perawat jenis kelamin laki-laki setelah dikontrol variabel kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Odds Ratio (OR) dari variabel kompensasi adalah 0,3, artinya perawat dengan kompensasi kurang memiliki minat berhenti kerja sebesar 0,3 kali lebih tinggi dibandingkan perawat dengan kompensasi baik setelah dikontrol variabel jenis kelamin, komunikasi, dan lingkungan kerja. Ratio (OR) dari variabel komunikasi adalah 0,1, artinya perawat dengan komunikasi kurang memiliki minat berhenti kerja sebesar 0,1 kali lebih tinggi dibandingkan perawat dengan komunikasi baik setelah dikontrol variabel jenis kelamin, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik, diperoleh nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,347 yang berarti variabel independen dalam model mampu menjelaskan 34,7% variasi minat berhenti kerja (turnover intention) pada perawat, sedangkan sebesar 65,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berada pada usia produktif muda, yang menurut Rahman & Sari (2020) cenderung memiliki niat berpindah kerja karena masih mencari pengalaman dan peluang karir. Profesi keperawatan didominasi perempuan, sejalan dengan Prasetyo (2021) yang menyebutkan perawat perempuan lebih rentan mengalami turnover intention akibat peran ganda. Pendidikan terakhir responden mayoritas D3 keperawatan, sejalan dengan Suryani (2020) yang menekankan dominasi jalur vokasional, namun risiko turnover tetap tinggi bila jalur karir tidak jelas. Lama kerja sebagian besar lebih dari satu tahun, mendukung temuan Mulyani (2021) bahwa loyalitas meningkat seiring bertambahnya masa kerja. Selain itu, pengembangan karir di rumah sakit masih terbatas, sejalan dengan Lestari (2022) yang menegaskan minimnya kesempatan karir dapat mendorong turnover intention. Kompensasi dinilai belum sesuai beban kerja, mendukung temuan Handayani (2022) dan Chen et al. (2021) bahwa ketidakpuasan kompensasi meningkatkan niat berhenti kerja. Hambatan komunikasi juga ditemukan, sesuai Putri (2021) yang menyatakan komunikasi efektif dapat menekan turnover intention. Terakhir, lingkungan kerja dinilai kurang mendukung, sebagaimana Andriani (2022) yang menegaskan lingkungan kerja kondusif memperkuat loyalitas tenaga kesehatan.

### Analisis Bivariat Umur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja pada perawat, yang berarti baik perawat berusia muda maupun lebih tua memiliki kecenderungan yang sama dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut penelitian Rahman & Sari (2020), usia juga tidak memiliki hubungan signifikan dengan niat berhenti kerja pada perawat, sehingga faktor usia bukanlah determinan utama. Sejalan juga dengan pendapat Mathis & Jackson (2011), faktor demografis seperti umur, jenis kelamin, dan status pernikahan tidak cukup kuat untuk memprediksi niat berhenti kerja dibandingkan faktor psikologis dan organisasi seperti kepuasan kerja, motivasi, serta kepemimpinan. Oleh karena itu, menurut saya strategi retensi SDM di rumah sakit sebaiknya tidak berfokus pada perbedaan usia, melainkan diarahkan pada perbaikan sistem manajemen, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar semua perawat, baik muda maupun senior, merasa memiliki alasan kuat untuk bertahan di organisasi.

### Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berminat berhenti kerja dibandingkan laki-laki. Kondisi ini berkaitan dengan beban ganda yang dialami perempuan, yaitu tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional maupun fisik yang mendorong munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut penelitian Rahman & Sari (2021), perawat perempuan lebih rentan mengalami niat berhenti kerja akibat konflik peran ganda yang meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Sejalan juga dengan pendapat Robbins & Judge (2019), faktor demografis seperti jenis kelamin dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, di mana perempuan cenderung menghadapi work-family conflict lebih tinggi sehingga risiko kelelahan emosional meningkat. Oleh karena itu, menurut saya penelitian ini menegaskan pentingnya strategi manajemen rumah sakit yang responsif gender melalui pengaturan jadwal kerja fleksibel, fasilitas work-life balance, serta konseling psikologis agar perawat perempuan tetap merasa didukung, sehingga loyalitas meningkat dan minat berhenti kerja dapat ditekan.

### **Lama Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja perawat. Menurut penelitian Mulyani (2021), lama kerja berpengaruh terhadap loyalitas, namun hasil ini berbeda karena lebih sejalan dengan temuan Rahman & Sari (2020) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan lama kerja. Sejalan juga dengan pendapat Maslow (1943) bahwa individu tetap dapat memilih berpindah kerja ketika kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri tidak terpenuhi, terlepas dari lamanya masa kerja.

Oleh karena itu, menurut saya masa kerja yang panjang tidak menjamin loyalitas, sehingga manajemen rumah sakit perlu fokus pada kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja yang mendukung daripada hanya mengandalkan lama kerja.

### **Tingkat Pendidikan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berhubungan signifikan dengan minat berhenti kerja perawat. Sejalan dengan temuan Suryani (2020) serta Lestari & Nugroho (2022), pendidikan formal bukanlah faktor utama, melainkan kondisi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir yang lebih menentukan. Sejalan juga dengan pendapat March & Simon (1958), keputusan individu bertahan atau keluar lebih ditentukan oleh keseimbangan kontribusi dan insentif. Oleh karena itu, menurut saya tingkat pendidikan tidak dapat dijadikan patokan tunggal, sehingga rumah sakit perlu lebih menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi adil, dan jalur karir yang jelas agar semua perawat, terlepas dari tingkat pendidikannya, tetap loyal terhadap organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berhubungan signifikan dengan minat berhenti kerja perawat. Temuan ini berbeda dengan penelitian Lestari (2022) dan Handayani (2022) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan, namun lebih sejalan dengan pandangan Prasetyo (2021) bahwa faktor kontekstual lain bisa lebih dominan. Sejalan dengan teori Herzberg (1959), ketika faktor hygiene seperti gaji, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak terpenuhi, maka pengembangan karir sebagai faktor motivator tidak cukup kuat menahan perawat untuk tetap bertahan. Oleh karena itu, menurut saya pengembangan karir bukan faktor tunggal, dan manajemen rumah sakit perlu menyeimbangkan antara program pengembangan karir dengan pemenuhan faktor dasar agar minat berhenti kerja dapat ditekan secara efektif.

### **Kompensasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani (2022) dan Chen (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi kompetitif dapat menurunkan niat berhenti kerja. Sejalan juga dengan Equity Theory oleh Adams (1963) yang menekankan pentingnya rasa keadilan antara input dan output. Oleh karena itu, menurut saya kompensasi bukan hanya sekadar aspek finansial, tetapi juga bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi perawat, sehingga rumah sakit perlu memastikan sistem kompensasi yang transparan, adil, dan kompetitif agar retensi tenaga kesehatan dapat terjaga.

## Komunikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) serta Saleem & Amin (2020) yang menegaskan bahwa komunikasi efektif dapat menekan minat berhenti kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori Barnard (1938) yang menekankan komunikasi sebagai fungsi utama dalam organisasi. Dengan demikian, menurut saya komunikasi bukan hanya sarana penyampaian informasi, melainkan juga alat membangun kepercayaan, keterlibatan, dan iklim kerja yang positif. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah agar retensi tenaga keperawatan tetap terjaga.

## Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja perawat. Suasana kerja yang kondusif, dukungan rekan kerja, hubungan baik dengan atasan, serta fasilitas yang memadai menjadi faktor penting dalam keputusan perawat untuk bertahan. Menurut penelitian Andriani (2022), lingkungan kerja yang tidak mendukung secara signifikan meningkatkan minat berhenti kerja tenaga kesehatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian internasional Zheng & Feng (2021) yang menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja, baik psikologis maupun organisasi, berhubungan erat dengan retensi perawat. Sejalan juga dengan teori Person-Environment Fit yang diperkenalkan oleh Lewin (1935) dan dikembangkan oleh Kristof (1996), di mana kepuasan dan retensi karyawan akan lebih tinggi bila terdapat kesesuaian antara individu dengan lingkungannya. Oleh karena itu, menurut saya, lingkungan kerja tidak hanya mencakup ruang fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial. Rumah sakit perlu menciptakan iklim kerja yang sehat melalui komunikasi efektif, manajemen konflik yang baik, dan penyediaan sarana memadai agar dapat menekan niat berhenti kerja, meningkatkan kinerja perawat, serta menjaga kualitas pelayanan kesehatan.

## Analisis Multivariat

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa dari berbagai faktor yang dianalisis, terdapat tiga variabel utama yang berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja perawat, yaitu jenis kelamin, kompensasi, dan komunikasi. Sementara itu, variabel lain seperti umur, tingkat pendidikan, lama kerja, pengembangan karir, maupun lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti.

Pertama, jenis kelamin terbukti berpengaruh signifikan. Perawat dengan jenis kelamin tertentu memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berniat keluar dari pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2021) yang menemukan adanya perbedaan minat berhenti kerja berdasarkan jenis kelamin di rumah sakit swasta, di mana perempuan cenderung memiliki turnover intention lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Menurut Robbins & Judge (2019), faktor demografis seperti jenis kelamin memang memengaruhi preferensi kerja, keseimbangan kehidupan, serta ekspektasi terhadap organisasi.

Kedua, kompensasi juga terbukti signifikan dalam menekan minat berhenti kerja. Perawat yang merasa mendapat imbalan adil dan kompetitif akan lebih memilih bertahan dibandingkan keluar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Handayani (2022) di Jakarta serta Chen (2021) di Taiwan yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik menurunkan turnover intention pada perawat. Hal ini juga sesuai dengan Teori Equity dari Adams (1965), yang menjelaskan bahwa ketidakadilan dalam imbalan akan memicu ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan mencari peluang lain yang lebih menguntungkan.

Ketiga, komunikasi menjadi faktor signifikan lainnya. Komunikasi yang efektif antar perawat maupun antara perawat dengan atasan dapat menurunkan risiko minat berhenti kerja secara drastis. Penelitian Putri (2021) dan Andriani (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan iklim komunikasi organisasi yang kondusif meningkatkan loyalitas perawat. Sejalan dengan teori Barnard (1938), komunikasi adalah fungsi utama organisasi yang menjembatani tujuan manajemen dengan perilaku karyawan.

Sementara itu, variabel umur, tingkat pendidikan, lama kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja tidak terbukti signifikan. Salah satu alasannya adalah kemungkinan adanya homogenitas karakteristik responden, misalnya mayoritas perawat memiliki lama kerja yang relatif sama atau tingkat pendidikan yang serupa, sehingga variabel ini kurang bervariasi untuk memberikan pengaruh. Hasil yang tidak signifikan pada pengembangan karir sejalan dengan penelitian Lestari (2022), yang menemukan bahwa meskipun kesempatan pengembangan karir penting, perawat lebih menilai aspek finansial dan komunikasi sebagai pertimbangan utama dalam keputusan bertahan atau keluar dari organisasi.

Demikian pula, lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan bisa jadi karena responden lebih menekankan pada faktor kompensasi dan komunikasi yang dirasakan lebih langsung memengaruhi kepuasan kerja sehari-hari.

Oleh karena itu, menurut saya upaya rumah sakit untuk menekan minat berhenti kerja sebaiknya difokuskan pada strategi yang memperhatikan aspek jenis kelamin (misalnya kebijakan ramah keluarga atau fleksibilitas kerja), pemberian kompensasi yang layak dan kompetitif, serta penguatan sistem komunikasi internal yang terbuka, transparan, dan partisipatif. Dengan strategi tersebut, loyalitas perawat dapat terjaga, tingkat turnover intention menurun, dan kualitas pelayanan kesehatan tetap optimal.

### **Determinan yang Paling Berpengaruh**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin merupakan faktor paling berpengaruh terhadap minat berhenti kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Al- Muchtar Karawang. Perawat perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya karena menghadapi peran ganda, yaitu beban kerja profesional sekaligus tanggung jawab domestik.

Menurut penelitian Rahman & Sari (2021), perawat perempuan memang lebih berisiko mengalami turnover intention dibandingkan laki-laki, terutama karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran rumah tangga. Sejalan juga dengan Robbins & Judge (2019) yang menegaskan bahwa faktor demografis seperti jenis kelamin dapat memengaruhi sikap kerja, tingkat stres, serta kecenderungan turnover, khususnya ketika karyawan menghadapi tekanan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Oleh karena itu menurut saya, rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang responsif gender, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel, penyediaan fasilitas pendukung (misalnya penitipan anak), serta menciptakan iklim kerja yang suportif dan komunikatif. Upaya ini dapat membantu menekan minat berhenti kerja dan menjaga loyalitas perawat, khususnya perempuan.

### **KESIMPULAN**

Hasil menunjukkan bahwa faktor umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja (turnover intention) pada perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang. Sebaliknya, faktor jenis kelamin, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berhenti kerja. Di antara seluruh variabel yang diteliti, jenis kelamin merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan kecenderungan perawat untuk memiliki minat berhenti kerja, sehingga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam strategi manajemen rumah sakit.

### **REFERENSI**

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.
- Andriani, M. (2022). Lingkungan kerja dan turnover intention pada tenaga kesehatan. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 14(1), 25–34.
- American Nurses Association (ANA), 2024. *Nursing: Scope and Standards of Practice*. 4th ed. Silver Spring, MD: American Nurses Association.
- Aslam, M. S., Ahmed, A. & Hussain, I. (2023). The impact of organizational environment on nurses' turnover intention: A study in public hospitals. *Journal of Nursing Management*, 31(1), pp. 45–53.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chen, Y., Huang, C., & Lin, J. (2021). Compensation and turnover intention among nurses in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 115, 103–120.
- <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103120> Cheng, F., & Feng, Y. (2020). Compensation fairness

- and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 45–55.
- and Mixed Methods Approaches. 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., Putra, D., & Yuliana, E. (2022). Kompensasi dan turnover intention perawat di rumah sakit swasta Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 10(3), 112–120.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hutagalung, M.L. & Febrina, S., 2022. Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 10(3), pp.101–109.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Lestari, F., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 33-42.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2011). *Compensation* (10th ed.). New York: McGraw- Hill/Irwin.
- Putri, W. D., & Sulastri, E. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 85–92.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Saleem, A., & Amin, S. (2013). The impact of compensation on turnover intention of employees. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 55–67.
- Salim, A., 2013. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.
- Suryani, L. (2020). Tingkat pendidikan dan turnover intention perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 8(2), 55–62.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- World Health Organization (WHO), 2023. *State of the World's Nursing 2023: Investing in Education, Jobs and Leadership*. Geneva: WHO.
- Zhao, Y., Liu, Q. & Wang, Y. (2021). Organizational climate and nurses' turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), pp. 1427–143