



FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) TENAGA KESEHATAN

Geva Giranda*, Hendra Kusumajaya, Maryana

Fakultas Keperawatan, Institut Citra Internasional, Jl. Veteran No.27, RT.01/RW.03, Panaragan, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16125, Indonesia

*gevagiranda22@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengelola pegawai dalam suatu organisasi dengan tujuan agar tercipta keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan tindakan atau perilaku setiap individu di dalamnya. Turnover memiliki efek negatif bagi sebuah organisasi, seperti menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja sehingga dapat memberikan dampak langsung pada mutu pelayanan di pelayanan kesehatan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja para tenaga kesehatan dengan kejadian turnover intention di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2023. sampel dalam penelitian ini adalah semua dari populasi yaitu sebanyak 42 orang tenaga kesehatan. Data dari penelitian ini di analisis dengan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan ($p = 0,000$), kompensasi dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan ($p = 0,000$) dan lingkungan kerja dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan ($p = 0,000$).

Kata kunci: keinginan pindah kerja; kepuasan kerja; kompensasi dan lingkungan kerja

FACTORS RELATED TO THE TURNOVER INTENTION OF HEALTH WORKERS

ABSTRACT

Human resource management is a science that studies how to manage employees in an organization with the aim of creating harmony between the vision and mission of the organization and the actions or behavior of each individual in it. Turnover has a negative effect on an organization, such as creating instability in labor conditions. creating a comfortable work environment and providing compensation according to workload can improve the quality of job satisfaction so that it has a direct impact on the quality of service in health services. The purpose of this study is to know the job satisfaction, compensation and work environment with turnover intention of health workers at Public Health Center Selat Nasik Belitung Regency in 2023. The research design used in this study is a quantitative research with a cross sectional approach. the populations in this study were all of health workers in Public Health Center Selat Nasik belitung regency in 2023. the sample of this study was a small part of the populations, namely 42 health workers. this data was analyzed using the chi square test. The results of this study found that there was a relationship between job satisfaction with turnover intention of health workers ($p = 0,000$), compensation turnover intention of health workers ($p = 0,000$) and work environment turnover intention of health workers ($p = 0,000$).

Keywords: compensation; desire to change jobs; job satisfaction; work environment and turnover intention.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengelola pegawai dalam suatu organisasi dengan tujuan agar tercipta keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan tindakan atau perilaku setiap individu di dalamnya. Hal ini penting karena keselarasan tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Manajemen SDM meliputi berbagai aspek, seperti perencanaan dan pembuatan pekerjaan, pengembangan kemampuan pegawai, identifikasi cara meningkatkan kinerja pegawai, dan memberikan bonus kepada pegawai atas usahanya (Snell, 2010) dalam (Annisa, 2018). Desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa orang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Jackson, 2018). SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi dalam fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga mempertahankan pegawai. Namun, terkadang terjadi fenomena di mana kinerja pegawai sulit untuk dicegah meskipun mereka memiliki perilaku yang tidak diinginkan. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut merupakan keinginan pindah (turnover intention) yang dapat berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention adalah keadaan di mana seorang karyawan secara sadar berniat atau cenderung mencari pekerjaan alternatif di organisasi yang berbeda. Keluar merujuk pada tindakan meninggalkan tempat kerja saat ini. Bersama-sama, niat keluar dan keluar dapat menyebabkan seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Abdilah, 2012) dalam (Sriathi, 2019). Menurut laporan World Health Organization (WHO) pada tahun 2020, tingkat perpindahan tenaga kesehatan di seluruh dunia diperkirakan mencapai 17,4% pertahun. Angka ini bervariasi dari negara ke negara dan antara jenis tenaga kesehatan. Beberapa negara, terutama di wilayah Sub-Sahara Afrika, mengalami tingkat perpindahan yang sangat tinggi, mencapai lebih dari 20% per tahun. Pada tahun 2021, negara dengan angka perpindahan tertinggi adalah Mozambik, Lesotho, Zambia, Malawi, Dan Kongo. Rata-rata tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Afrika mencapai 17,5%.

Data prevalensi kunjungan Tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Asia menurut WHO pada tahun 2013, dapat mencapai 20-30% per tahun. Selain itu, laporan yang diterbitkan oleh International Council of Nurses (ICN) pada tahun 2019 menunjukkan bahwa tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Asia dapat mencapai 50%. Di Indonesia berdasarkan data pada tahun 2019, perputaran tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 25,6% (Kemenkes, 2019). Studi yang dipublikasikan pada tahun 2021 tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Rumah Sakit di Indonesia mencapai 15,2%. Studi ini dilakukan di dua Rumah Sakit Jawa Barat dan Jawa Tengah (Afifah et al, 2020). Menurut Dinas Kesehatan Provinsi Bangka Belitung, (2019), jumlah tenaga kesehatan sebanyak 7.184 orang, Pada tahun 2020 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 6.829 orang (Badan Pusat Statistik Provinsi Bangka Belitung, 2020). Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah (BKPSDM Bangka Belitung) dari Januari hingga September 2022 terdapat 21 Pegawai yang pindah tugas ke pemerintahan Provinsi Bangka Belitung. Pada periode waktu yang bersamaan terdapat 20 pegawai yang pindah tugas dari pemerintahan ke non pemerintahan. BKPSDM juga menyampaikan bahwa jumlah pegawai di pemerintahan Provinsi Bangka Belitung untuk ASN sebanyak 5.934 orang dan non ASN 4.023 orang. Serta yang sedang tugas belajar dan meninggalkan tugas ada 37 orang (Bangka Pos, 2022).

Di Kabupaten Belitung tahun 2019 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 526 orang dan pada tahun 2020 jumlah tenaga kesehatan Kabupaten Belitung sebanyak 749 orang (Badan Pusat

Statistik Kabupaten Belitung, 2020). Kepala BKPSDM Kabupaten Belitung mengatakan bahwa pemerintah Kabupaten Belitung terdapat 62 pegawai yang mutasi. Nair & Harun (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk pindah juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. ketika pegawai memilih pekerjaan, salah satu pertimbangan yang paling umum adalah kompensasi, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi jika kompensasi tidak sesuai harapan. Banyak perawat terlatih memilih untuk pindah atau meninggalkan negara asalnya untuk bekerja di luar negeri karena peluang dan manfaat yang lebih baik (Omar, 2017). Selain kompensasi, menurut penelitian meneliti faktor-faktor lingkungan kerja lingkungan kerja terkait dengan turnover di dunia profesional kesehatan, mengungkapkan adanya pindah kerja yang terkait dengan lingkungan terjadi pada saat pegawai yang mempunyai dedikasi untuk pekerjaan mereka, mempunyai hubungan dengan rekan kerja dan hubungan supervisor yang mendukung. Kepergian pegawai dari suatu organisasi menunjukkan adanya faktor pengambilan keputusan.

Puskesmas Selat Nasik adalah salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di Kabupaten Belitung yang diharapkan bisa memenuhi keinginan pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perpindahan tenaga kesehatan dari tahun ke tahun yang masih adanya di Puskesmas Selat Nasik membuat Puskesmas Selat Nasik sulit memenuhi harapan pasien tersebut di bidang sumber daya manusia kesehatan. Berdasarkan data pada tahun 2020 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 44 orang dengan persentase perpindahan pada tahun tersebut sebesar 7,6%. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 41 orang dengan persentase perpindahan mengalami kenaikan sebesar 15,2%. Pada tahun 2022 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 41 orang dengan persentase perpindahan sebesar 12,8%. Pada tahun 2023 jumlah tenaga kesehatan sebanyak 42 orang. Berdasarkan survei awal kepada 3 orang tenaga kesehatan Puskesmas Selat Nasik diperoleh informasi bahwa keinginan pindah kerja terkait dengan kepuasan kerja yang kurang, rendahnya kompensasi yang diberikan, serta masalah lainnya yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti tempat yang sempit. Diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan di puskesmas selat nasik tahun 2023.

METODE

Desain penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode cross-sectional yang bertujuan untuk mengkaji apakah terdapat hubungan antara faktor kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga kesehatan. Variabel dependen dari penelitian ini adalah keinginan pindah kerja sedangkan variabel independen adalah kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sehingga peneliti ingin melihat apakah ada hubungan dari kedua variabel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu semua populasi untuk dijadikan sampel, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang dengan menggunakan Teknik total sampling.

HASIL

Analisis Univariat

Analisa Univariat menggambarkan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* serta variabel independent antara lain kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berikut ini data untuk masing-masing-masing variabel yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Turnover Intention di Puskesmas Selat Nasik Tahun 2023 (n=42)

<i>Turnover Intention</i>	f	%
Ingin Pindah	18	42,9
Tidak Ingin Pindah	24	57,1

Tabel 1 didapatkan hasil bahwa tingkat *Turnover Intention* tenaga kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung untuk tidak ingin pindah lebih dominan sebanyak 24 orang (57,1%). Jumlah tersebut sedikit lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ingin pindah yaitu sebanyak 18 orang (42,9%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja di Puskesmas Selat Nasik Tahun 2023 (n=42)

Kepuasan Kerja	f	%
Tidak Puas	28	66,7
Puas	14	33,3

Tabel 2 didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung untuk kategori kepuasan kerja lebih dominan yang tidak puas sebanyak 28 orang (66,7%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan yang puas sebanyak 14 orang (33,3%).

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Kompensasi di Puskesmas Selat Nasik Tahun 2023 (n=42)

Kompensasi	f	%
Ada Tidak Sesuai	23	54,8
Ada Sesuai	19	45,2

Tabel 3 didapatkan hasil bahwa kompensasi tenaga kesehatan Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung untuk kategori ada tidak sesuai lebih dominan sebanyak 23 orang (54,8%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan yang ada sesuai sebanyak 19 orang (45,2%).

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja di Puskesmas Selat Nasik Tahun 2023 (n=42)

Lingkungan Kerja	f	%
Kurang Baik	21	50
Baik	21	50

Tabel 4 didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung untuk kategori kurang baik dan kategori baik berada dalam jumlah yang sama yaitu masing-masing 21 orang (50%).

Analisis Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel dependen (keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*)) dan variabel independen (kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja). Penelitian ini menggunakan uji statistik *Chi square*. Batas kemaknaan pada $\alpha = 0,05$. Jika $p \text{ value} \leq \alpha$ artinya ada hubungan bermakna (signifikan) antara variabel dependen dan variabel independen. Jika $p \text{ value} > \alpha$ artinya tidak ada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 5.
Hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* tenaga kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2023 (n=42)

Kepuasan Kerja	Turnover Intention				Total		P	POR
	Ingin Pindah		Tidak Ingin Pindah					
	f	%	f	%	f	%		
Tidak Puas	18	64,3	10	35,7	28	100	0,000	0,357 (0,217-0,587)
Puas	0	0	14	100	14	100		
Total	18	42.9	24	57.1	42	100		

Tabel 5 hasil analisa hubungan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023 menunjukkan hasil bahwa tenaga kesehatan yang ingin pindah lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan yang tidak puas yaitu sebanyak 18 pegawai (64,3%), dibandingkan dengan pegawai yang puas terdapat 0 pegawai (0%). Sedangkan tenaga kesehatan yang tidak ingin pindah lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan yang puas yaitu sebanyak 14 pegawai (100%), dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang tidak puas yaitu 10 pegawai (35,7%) Hasil uji statistik diperoleh dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$ yang mana $p\text{ value} < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) pegawai di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai POR = 0,357 (95% = 0,217- 0,587) menandakan bahwa tenaga kesehatan yang tidak puas dalam pekerjaannya memiliki kecenderungan ingin pindah (*turnover intention*) 0,357 kali lebih besar dibandingkan tenaga kesehatan yang puas dengan pekerjaannya

Tabel 6.
Hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* tenaga kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2023 (n=42)

Kompensasi	Turnover Intention				Total		P	POR
	Ingin Pindah		Tidak Ingin Pindah					
	f	%	f	%	f	%		
Ada Tidak Sesuai	17	73,9	6	26,1	23	100	0,000	51,000 (5,548-468,801)
Ada Sesuai	1	5,3	18	94,7	19	100		
Total	18	42,9	24	57,1	42	100		

Tabel 6 hasil analisa hubungan kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023 menunjukkan hasil bahwa tenaga kesehatan yang ingin pindah lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan yang kompensasinya ada tapi kurang sesuai yaitu sebanyak 17 pegawai (73,9%), dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang kompensasinya sesuai yaitu 1 pegawai (5,3%). Sedangkan tenaga kesehatan yang tidak ingin pindah, lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan dengan kompensasi yang sesuai yaitu 18 pegawai (94,7%), dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan kompensasi yang ada tapi kurang sesuai yaitu 6 pegawai (26,1%). Hasil uji statistik diperoleh dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$ yang mana $p\text{ value} < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) pegawai di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023.

Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai $POR = 51,000$ ($95\% = 5,548 - 468,801$) menandakan bahwa tenaga kesehatan dengan kompensasi ada tapi kurang sesuai memiliki kecenderungan ingin pindah (*turnover intention*) 51,000 kali lebih besar dibandingkan tenaga kesehatan yang kompensasi yang sesuai.

Tabel 7.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* tenaga kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2023

Lingkungan Kerja	Turnover Intention				Total		P	POR
	Ingin Pindah		Tidak Ingin Pindah					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang Baik	17	81,0	4	19,0	21	100	0,000	85,000 (8,653-834,935)
Baik	1	4,8	20	95,2	21	100		
Total	18	42,9	24	57,1	42	100		

Tabel 7 hasil analisa hubungan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023 menunjukkan hasil bahwa tenaga kesehatan yang ingin pindah lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan yang lingkungan kerjanya kurang baik, yaitu sebanyak 17 pegawai (81,0%) dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan lingkungan kerjanya yang baik yaitu 1 pegawai (4,8%). Sedangkan tenaga kesehatan yang tidak ingin pindah lebih banyak terdapat pada tenaga kesehatan dengan lingkungan kerja yang baik yaitu 20 pegawai (95,2%), dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan lingkungan kerjanya yang kurang baik yaitu 4 (19,0%) Hasil uji statistik diperoleh dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$ yang mana $p\text{ value} < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Hasil analisa lebih lanjut didapatkan nilai $POR = 85,000$ ($95\% = 8,653 - 834,935$) menandakan bahwa tenaga kesehatan dengan lingkungan kerja kurang baik memiliki kecenderungan ingin pindah (*turnover intention*) 85,000 kali lebih besar dibandingkan tenaga kesehatan yang lingkungan kerja baik.

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan

Menurut Mobley *et al*, (2017) yaitu dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan sangat puas yang dapat mendukung tenaga kesehatan untuk dapat bersikap positif terhadap suatu pekerjaan nya. Tenaga kesehatan yang merasa puas dengan suatu pekerjaan nya akan merasa senang dan nyaman dapat melakukan suatu pekerjaan nya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja butuh jadi sesuatu atensi spesial oleh pihak manajemen Rumah Sakit karena kepuasan kerja yang tinggi juga dapat berperan terhadap berkurang nya suatu keinginan perawat keluar untuk mencari pekerjaan yang lain. Berdasarkan uji statistik dengan uji *uji chi-square* dalam penelitian ini diperoleh nilai $p\text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$, ini menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Sejalan dengan penelitian (Wahyuni, 2021), yang berjudul Hubungan kepuasan kerja perawat dengan *Turnover Intention* perawat (Riset Di Wilayah Kerja RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan) tahun 2021. Hasil analisis kepuasan kerja yang diperoleh menggunakan uji *Spearman Rank Correlation* di dapatkan bahwa hasil $p\text{ value } 0,002 < \alpha = 0,05$ Hasil tersebut

yaitu dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* pada perawat di RSUD Anna Medika Madura. Berdasarkan paparan diatas peneliti beropini bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*). Karena seandainya tidak puas dalam suatu pekerjaan maka semakin tinggi keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) dan sebaliknya semakin puas dalam pekerjaannya semakin tidak ingin pindah dari pekerjaannya. Keterkaitan dengan kompensasi yang kurang sesuai dengan beban kerja serta lingkungan kerja yang kurang baik dilingkungan puskesmas dapat menjadi masalah serius dikarenakan hal tersebut dapat memicu peningkatan keinginan pindah para tenaga kesehatan.

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau *performance* karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (profit) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan (Manik, 2018). Berdasarkan uji statistik dengan uji *uji chi-square* dalam penelitian ini diperoleh nilai $p\text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$, ini menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Sejalan dengan penelitian Suyono & et al, (2018) yang berjudul Hubungan kompensasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) tenaga perawat di rumah sakit Swasta Tipe C Kota Batam Tahun 2018. Hasil analisis kompensasi yang diperoleh menggunakan uji statistik menggunakan *chi-square* didapatkan nilai $p = 0.006 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan ada hubungan antara kompensasi dengan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Tipe C Kota Batam Tahun 2018.

Berdasarkan paparan diatas peneliti berpendapat bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*). Masalah dikarenakan tidak sesuai kompensasi maka semakin tingginya keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) namun sebaliknya jika kompensasi sesuai maka semakin rendahnya angka keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*). Hal tersebut dikarenakan banyaknya tenaga kesehatan yang bukan asli Kecamatan Selat Nasik sehingga membuat biaya pengeluaran juga ikut bertambah baik terkait transportasi ataupun tempat tinggal yang membuat mereka harus mengeluarkan biaya lebih dari tenaga kesehatan asli Kecamatan Selat Nasik, selain itu terdapat beban kerja yang berat namun dengan hasil kompensasi yang kurang sesuai seperti uang lembur yang diberikan oleh karena itu secara tidak langsung tenaga kesehatan akan berfikir untuk mencari tempat pekerjaan yang dirasa kompensasinya yang lebih sesuai sehingga dapat meningkatkan kejadian *turnover intention*.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Keinginan Pindah (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan

Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Berdasarkan uji statistik dengan uji *uji chi-square* dalam penelitian ini diperoleh nilai $p\text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$, ini menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan di Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2023. Sejalan dengan

penelitian Rivai (2019). yang berjudul Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan tahun 2019. Hasil analisis lingkungan kerja yang diperoleh menggunakan uji parsial (uji t) di dapatkan bahwa hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*Turnover Intention*) (y) sebesar $t_{hitung} 2.235 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk keinginan pindah (*Turnover Intention*) (Y).

Berdasarkan paparan diatas peneliti beropini bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*). Dikarenakan semakin kurang baiknya lingkungan kerja maka angka keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) semakin tinggi tapi sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka semakin sedikit angka *Turnover Intention*. Hal tersebut dikarenakan para tenaga kesehatan lebih banyak menghabiskan waktu dilingkungan kerjanya sehingga apabila tenaga kesehatan merasa lingkungan kerjanya kurang baik maka motivasi bekerja akan menurun dan lama kelamaan hal itu akan memicu dan menuju kearah *turnover intention* yang mana tenaga kesehatan akan pindah dan mencari tempat pekerjaan yang lingkungan kerjanya dirasa lebih nyaman olehnya daripada tempat bekerjanya yang lingkungan kerjanya kurang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ada hubungan kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

DAFTAR PUSTAKA

SDM Kesehatan Di Indonesia (Jakarta: Salembamedika, 2012)

Annisa, R. (2018). Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Pandeglang Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi. Riana Annisa, 1–29.

Buku Profil Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2021

Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors Affecting Intention To Quit Among IT Professionals In Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514–533. Doi:10.1108/00483481111133363

Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analysis Of Factors Related To Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4, 198– 209.

Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/E-Bisnis.V14i2.476>

Dahlan, M., S., (2011). Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan. Jakarta : Salemba Medika

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

Hana Rizka Ananda, N. H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap

- Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Keperawatan, x. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Handayani, S., & Bigwanto, M. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERMATA DEPOK TAHUN 2019 PENDAHULUAN Sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat , di mana jumlah perawat mencapai kisaran 40 % dari jumlah sumber day. <https://proceedings.uhamka.ac.id/index.php/semnas/article/download/196/172>
- Jehan, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Perawat RSIA Hermina. In Ma.-IBS (Vol. 1, Issue 1).
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, (2019). Profil Situasi Tenaga Kesehatan Indonesia
- Lee EK., Kim JS. Nursing Stress Factors Affecting Turnover Intention Among Hospital Nurses. Int J Nurse Pract. 2021. Maharyani, (2013). "Theory of Reasoned Action dan Theory of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis Tentan Prilaku)", Jurnal El-Riyasah 4, no. 1.
- Manik, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi, 1(1), 11.
- Notoadmodjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta.
- Notoadmodjo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta.
- Omar, K. (2017). Job Satisfaction And Turnover Intention Among Nurses : THE. Journal Of Global Management, 5(1), 44–55
- Parluhutan Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4 Nomor 2, 180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Ristriandita, A., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Ilmu, J., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). Afifah Ristriandita (Vol. 1). [http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162671/1/Arinatiar Rima Sagita Manurung.pdf](http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162671/1/Arinatiar%20Rima%20Sagita%20Manurung.pdf)
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. Abdi Ilmu, 12(2), 64–74.
- Segoro, G. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat.
- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen, 2(1), 42–54.
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. Adi Husada Nursing Journal, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabet

- Suyono, T., & et al. (2018). Hubungan kompensasi dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) tenaga perawat di rumah sakit Swasta Tipe C Kota Batam Tahun 2018. *Scientia Journal*, 7(2), 133–137. <https://www.neliti.com/id/publications/286394/>
- Tomalili, H., & Risky, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intentions Tenaga Kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. 4(1), 75–86.
- Ulfa, I. M. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja Terhadap Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar (Vol. 53, Issue 9). [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3089/1/irma maria ulafa.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3089/1/irma%20maria%20ulafa.pdf)
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yulandri. (2020). Yulandari. Penelitian FEB UMB, 1–60.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>