

**ANALISIS FAKTOR YANG BERPERAN PADA KEJADIAN *TURNOVER* PERAWAT DI
RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH**Eti Meliani^{1*}, Muhammad Hadi², Naryati³, Tri Kurniati⁴, Tini Suminarti⁵¹⁻⁵Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email Korespondensi: etimelani13@gmail.com

Disubmit: 12 Februari 2024

Diterima: 13 Maret 2024

Diterbitkan: 01 April 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i4.14243>**ABSTRACT**

Turnover is a common enough occurrence in hospitals to be considered normal. defines turnover as the process in which an employee is lost to an organization and then recruited, hired, trained, and finally replaced. This is an identified analysis of factors that play a role in the incidence of nurse turnover at the Jakarta Cempaka Putih Islamic Hospital. This uses a cross sectional design because the measurements of the independent and dependent variables are assessed simultaneously at one time. There is a significant relationship between age (p value $0.046 < 0.05$) and the OR value (1.787). This means that the age variable has the opportunity to cause nurses to experience turnover of 1.7 times. There is a relationship between job satisfaction and the results show (p value $0.032 < 0.05$) so it can be concluded that job satisfaction is related to nurse turnover with an OR value (0.503). The factors that influence turnover at the Jakarta Cempaka Putih Islamic Hospital are age and job satisfaction, and the variables with the greatest influence are age (0.636) and job satisfaction (-0.740) the rest is influenced by other factors which were not examined in the research This

Keywords: Events, Turnover, Nurses**ABSTRAK**

Turnover adalah kejadian yang cukup umum di rumah sakit untuk dianggap normal. mendefinisikan turnover sebagai proses di mana seorang karyawan hilang ke organisasi dan kemudian direkrut, dipekerjakan, dilatih, dan akhirnya diganti. Tujuan Penelitian ini adalah Teridentifikasi Analisis faktor yang berperan pada kejadian turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Desain penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional karena pengukuran variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada satu saat. Ada hubungan yang bermakna antara usia (p value $0.046 < 0.05$) dengan nilai OR (1.787) Artinya variabel usia berpeluang untuk menyebabkan perawat mengalami turnover sebesar 1.7 kali. Ada hubungan kepuasan kerja menunjukkan hasil (p value $0.032 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berhubungan dengan turnover perawat dengan nilai OR (0.503). Faktor yang mempengaruhi turnover di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih adalah usia dan kepuasan kerja, serta variabel yang paling besar pengaruhnya adalah usia sebesar (0.636) dan kepuasan kerja (-0.740) sisanya di pengaruhi oleh factor lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kejadian, Turnover, Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah lembaga yang didedikasikan untuk kemajuan kesehatan melalui penyediaan perawatan medis. Oleh karena itu, sangat penting bahwa rumah sakit menawarkan perawatan berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan bahwa layanan ini bisa diakses oleh semua orang dari semua latar belakang sosial ekonomi (Dessler, 2015). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus berkualitas, supaya tujuan yang dimiliki organisasi dapat tercapai. (Aziz et al 2017) perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain terdapat pada kualitas sumber daya manusia. fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan yaitu turnover intention. Menurut penelitian, (Herlambang (2016) pelayanan kesehatan yang berkualitas diartikan sebagai "pelayanan yang memanfaatkan sumber daya rumah sakit secara efisien dan efektif sesuai dengan kode etik yang ditetapkan untuk memenuhi derajat kesehatan sehingga pasien merasa aman dan bahagia.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap organisasi dan dapat secara signifikan mempengaruhi lintasannya ke masa depan berkat kapasitasnya untuk inovasi, kemampuan beradaptasi, dan kepemimpinan proaktif. Sumber daya manusia harus memainkan peran penting dalam merumuskan strategi strategis perusahaan jika ingin berhasil mencapai tujuannya (Dessler, 2015).

Turnover adalah kejadian yang cukup umum di rumah sakit untuk dianggap normal. (Mathis dan Jackson (2016) mendefinisikan *turnover* sebagai "proses di mana seorang karyawan hilang ke

organisasi dan kemudian direkrut, dipekerjakan, dilatih, dan akhirnya diganti." Yang kami maksud dengan "omset" adalah keberangkatan sukarela atau tidak sukarela dari anggota staf rumah sakit. (Chanafi, D. 2015). Salah satu penyebab turnover yaitu adanya ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan kepada organisasi selama bekerja, adanya ketidakpuasan yang diperoleh dalam bekerja akan berdampak buruk terhadap organisasi salah satunya adalah turnover intention. Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan (Nurhayati, P. 2017)

Masih banyak Rumah Sakit di dunia yang nilai angka turnover melebihi target yang ditetapkan. Ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang, beban kerja yang berat, dan budaya perusahaan semuanya berkontribusi pada tingkat turnover global tahunan yang mengejutkan sebesar 60%. Biaya, sumber daya manusia, dan moral bisnis semuanya sangat dipengaruhi oleh tingginya tingkat pergantian karyawan. (Arbianingsih, Hidayah, & Taufiq, 2017) Sementara tingkat turnover tahunan rata-rata untuk perawat di rumah sakit di Kanada adalah 19,9 persen, menurut penelitian, (Hayes et al., 2015) itu adalah 44,3 persen di Amerika Serikat (American Health Association "AHA" Survey, 13 2014; (Al Hakim, et al 2019) Sebanyak 42,9% perawat di Korea mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. (Kim, Y.-J., Lee, S.-Y., & Cho, J.-H. J. S. 2020) Secara mengejutkan, 78,9% perawat Filipina ingin meninggalkan posisi mereka saat ini selama lima tahun ke depan (Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. J. J. o. n. m. (2020)

Faktor kedua yaitu job motivation, menurut Hidayati (2018)

motivasi secara sederhana merupakan pemberian daya penggerak yang menjadikan semangat kerja bagi karyawan, agar mereka bekerja secara efektif dan dapat bekerja sama secara berkelompok maupun individu. Dorongan motivasi dari eksternal (luar diri karyawan) dan internal (dalam diri karyawan) supaya melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Putra et al 2019) ketika karyawan memiliki job motivation yang rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

Data turnover DKI Jakarta menunjukkan tingkat turnover rumah sakit yang lebih tinggi daripada rata-rata nasional (15%), dengan rumah sakit tertentu menunjukkan turnover perawat hingga 39% antara April 2017 dan April 2020 (Adlin 2018). Data turnover tahun 2020 per desember adalah 15,4 % (37) dari total 240 dengan indikator yang ditentukan 5-10 %, data yang ada terdapat kurang lebih 83,7 % (31 perawat) staf rawat inap, sementara 16,2% (6 perawat) staf rawat jalan. Rumah Sakit X merupakan Rumah Sakit grup yang terbagi menjadi 5 regional. Rumah Sakit ini merupakan regional 1 yang terdiri dari 8 Rumah Sakit yang mempunyai angka tertinggi turnover pada tahun 2020 di saat pandemic. Adapun 8 Rumah Sakit tersebut adalah Rumah Sakit A dengan angka turnover tahun 2020 terdiri dari 5%, Rumah Sakit B terdapat 4%, Rumah Sakit C terdapat 3%, Rumah Sakit D terdapat 4%, Rumah Sakit E 5%, Rumah Sakit F terdapat 6%, Rumah Sakit G terdapat 9%. Banyaknya turnover pada Rumah Sakit ini menyebabkan banyaknya komplain dari pelanggan internal seperti tim medis dari kedokteran, farmasi serta laboratorium, sementara komplain dari eksternal

didapatkan opini dari pasien yang menyatakan pernyataan tidak puas dengan pelayanan keperawatan Data diatas menggambarkan tingginya angka turnover perawat di DKI Jakarta

Hasil penyebaran kuesioner kepada 10 perawat, kecenderungan akan mengundurkan diri antara lain Faktor Usia masih muda 4,35%, beban kerja yang berat 13,04%, Pendidikan dan kompetensi 17,39%, memiliki prestasi 19,57%, tidak sesuai kompetensi 6,52%, mendapatkan penawaran gaji yang lebih besar 10,87%, kurang ketertarikan organisasi 4,35%, masalah kesehatan pribadi yang memerlukan pengobatan lama 4,35%, Lingkungan yang kurang nyaman 10,87%, diterima sebagai pegawai PNS 8,70%, total keseluruhan 100%. Berdasarkan gambaran diatas terkait hasil penelitian dan studi pendahuluan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis faktor yang berperan pada kejadian turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Tujuan penelitian teridentifikasi Analisis faktor yang berperan pada kejadian turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

KAJIAN PUSTAKA

Definisi *Turnover* menurut Mathis dan Jackson (2016) mendefinisikan *turnover* sebagai "proses di mana seorang karyawan hilang ke organisasi dan kemudian direkrut, dipekerjakan, dilatih, dan akhirnya diganti." Yang kami maksud dengan "omset" adalah keberangkatan sukarela atau tidak sukarela dari anggota staf rumah sakit (Chanafi, W. 2015)

Dampak *Turnover* Bagi Organisasi. Tingkat *turnover* karyawan adalah ukuran seberapa

sering anggota staf meninggalkan perusahaan. Jelas, ini akan berdampak negatif pada rumah sakit karena pergantian staf menghasilkan sejumlah besar biaya tambahan, seperti iklan, wawancara, perekrutan, orientasi, pelatihan, administrasi upah, dan peralatan keselamatan (Thoha, M. 2018).

Faktor Faktor yang mempengaruhi *Turnover* Putra et al (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan di tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja perawat tidak berkorelasi dengan jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, unit kerja, rute karir, atau pengalaman bertahun-tahun.

Cara Mengontrol *Turnover* Studi Thoha, M. (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang bermakna tetapi sederhana pada tingkat *turnover* melalui komitmen dan kepuasan kerja yang lebih besar. Pelatihan keterampilan kerja meningkatkan loyalitas organisasi dan kemudian meminimalkan pergantian, seperti yang ditunjukkan oleh temuan. Selain itu, menurunkan tingkat *turnover* adalah salah satu manfaat lebih lanjut dari menumbuhkan koneksi interpersonal yang kuat (Nurhayati, P. 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Jenis penelitian yang digunakan adalah

penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Studi Korelasi (*Correlation Study*), studi korelasi ini pada hakikatnya merupakan penelitian mengenai hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek, hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain atau variabel yang satu dengan variabel yang lain Notoatmodjo, (2012) Tempat penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Pada bulan September 2023.

Kriteria inklusi : Semua perawat di di Rumah Sakit Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, Bersedia menjadi Responden Kriteria eksklusi Perawat yang sedang cuti atau sakit dan Perawat yang tidak memberikan persetujuan untuk dijadikan responden Alat pengumpulan data Kuesioner yang digunakan Menggunakan kuesioner (Kelly, Gee, & Butler, 2020) dengan modifikasi sesuai dengan tempat penelitian dengan skala likert. Kuesioner pertama yaitu karakteristik responden, kuesioner masa kerja terdiri dari 6 pernyataan, kuesioner beban kerja 10 pernyataan, kuesioner lingkungan kerja 9 pernyataan, kuesioner jenjang karir 7 pernyataan, kuesioner kepuasan kerja 12 pernyataan, dan kuesioner *turnover* 12 pernyataan, Kuesioner masa kerja Kuesioner beban kerja, Kuesioner lingkungan kerja, Kuesioner jenjang karir dan Kuesioner kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden pada Kejadian *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih ($n = 193$)

| Variabel | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|---------------------------|----------------------|-------------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Perempuan | 156 | 80.8 |
| Laki-Laki | 37 | 19.2 |
| Pendidikan | | |
| D3 Keperawatan | 102 | 52.8 |
| S1/Profesi Keperawatan | 91 | 47.2 |
| Status Pernikahan | | |
| Belum Menikah | 90 | 46.6 |
| Menikah | 103 | 53.4 |
| Status Kepegawaian | | |
| Tetap | 102 | 52.8 |
| Tidak Tetap | 91 | 47.2 |
| Total | 193 | 100 |

Tabel 1 mendeskripsikan tentang karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Berjenis kelamin mayoritas perempuan sejumlah 156 orang (80.8%), dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan

sebanyak 102 perawat (52.8%). Sementara status pernikahan menunjukkan mayoritas menikah sebanyak 103 orang (53.4%) serta memiliki status sebagai pegawai tetap 102 (52.8%).
intervensi.

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Usia, Masa Kerja, Jenjang Karir, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih ($n = 193$)

| Variabel | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-------------------------|----------------------|-------------------|
| Usia | | |
| 20-35 Tahun | 93 | 48.2 |
| >36 Tahun | 100 | 51.8 |
| Masa Kerja | | |
| 1-15 Tahun | 121 | 62.7 |
| > 16 Tahun | 72 | 37.3 |
| Beban Kerja | | |
| Ringan | 95 | 49.2 |
| Berat | 98 | 50.8 |
| Jenjang Karier | | |
| Pra PK-PK2 | 126 | 65.3 |
| PK3-PK4 | 67 | 34.7 |
| Lingkungan Kerja | | |
| Kurang Baik | 133 | 68.9 |
| Baik | 60 | 31.1 |
| Kepuasan Kerja | | |

| | | |
|-----------------|-----|------|
| Rendah | 125 | 64.8 |
| Tinggi | 68 | 35.2 |
| Turnover | | |
| Rendah | 133 | 68.9 |
| Tinggi | 60 | 31.1 |
| Total | 193 | 100 |

Tabel 2 mendiskripsikan tentang distribusi variabel independen dan dependen. Secara statistik menunjukkan hasil mayoritas perawat berusia >35 Tahun sebanyak 100 orang atau (51.8%) dengan lama kerja 1-15 Tahun sebanyak 121 orang atau (62.7%) serta memiliki jenjang karier Pra PK-PK II sebanyak 126 orang atau

(65.3%). Mayoritas perawat memiliki beban kerja berat sebanyak 98 orang atau (50.8%) dengan kepuasan kerja yang rendah sebanyak 125 orang (64.8%) dan lingkungan kerja yang kurang baik sebesar 133 orang atau (68.9%) serta menunjukkan turnover rendah sebanyak 133 orang atau (68.9%)

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (n =193)

| Variabel | Turnover | | Total | | OR | 95% Confidence Interval | | Sig P Value | | |
|---------------------------|----------|--------|-------|------|-----|-------------------------|-------|-------------|-------|-------|
| | Rendah | Tinggi | | | | Lower | Upper | | | |
| | (n) | (%) | (n) | (%) | (n) | (%) | | | | |
| Jenis Kelamin | | | | | | | | | | |
| Perempuan | 77 | 72 | 30 | 28 | 107 | 10 | 1.375 | .746 | 2.536 | 0.307 |
| Laki-Laki | 56 | 65.1 | 30 | 34.9 | 86 | 10 | | | | |
| Pendidikan | | | | | | | | | | |
| D3 Keperawatan | 73 | 71.6 | 29 | 28.4 | 102 | 10 | 1.301 | .706 | 2.395 | 0.399 |
| S1/Profesi Keperawatan | 60 | 65.9 | 31 | 34.1 | 91 | 10 | | | | |
| Status Pernikahan | | | | | | | | | | |
| Belum Menikah | 59 | 65.6 | 31 | 34.4 | 90 | 10 | .746 | .405 | 1.374 | 0.346 |
| Menikah | 74 | 71.8 | 29 | 28.2 | 103 | 10 | | | | |
| Status Kepegawaian | | | | | | | | | | |
| Tetap | 70 | 68.6 | 32 | 31.4 | 102 | 10 | .972 | .528 | 1.791 | 0.928 |
| Tidak Tetap | 63 | 69. | 28 | 30. | 91 | 10 | | | | |

2 8 0

Tabel 3 mendeskripsikan hasil analisis variabel yang menunjukkan hubungan antara variabel karakteristik responden dengan menggunakan uji statistik *chi-square* serta taraf signifikan atau *p value* < α 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dan *odds ratio* (OR). Dari hasil analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh hasil tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin, tingkat

pendidikan, status pernikahan, dan status kepegawaian terhadap turnover perawat dengan nilai (*p value* >0.05). Selanjutnya menguji hubungan antara dua variabel yaitu hubungan antara masing-masing variabel independent (usia, masa kerja, jenjang karir, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (*turnover* perawat). Berikut hasil uji analisis bivariat pada penelitian ini;

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Usia, Masa Kerja, Beban Kerja, jenjang Karir, Lingkungan Kerja dan kepuasan Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (n =193)

| Variabel | Turnover | | | | | | OR | 95% Confidence Interval | | Sig P Value |
|-------------------------|----------|------|--------|------|-------|-----|-------|-------------------------|-------|-------------|
| | Rendah | | Tinggi | | Total | | | Lower | Upper | |
| | (n) | (%) | (n) | (%) | (n) | (%) | | | | |
| Usia | | | | | | | | | | |
| 20-35 Tahun | 23 | 24.7 | 70 | 75.3 | 93 | 100 | 1.787 | 0.960 | 3.329 | 0.046 |
| >36 Tahun | 63 | 63 | 37 | 37 | 100 | 100 | | | | |
| Masa Kerja | | | | | | | | | | |
| 1-15 Tahun | 87 | 71.9 | 34 | 28.1 | 121 | 100 | 1.446 | 0.776 | 2.697 | 0.158 |
| > 16 Tahun | 46 | 63.9 | 26 | 36.1 | 72 | 100 | | | | |
| Beban Kerja | | | | | | | | | | |
| Ringan | 65 | 69.1 | 29 | 30.9 | 94 | 100 | 1.022 | 0.555 | 1.880 | 0.535 |
| Berat | 68 | 68.7 | 31 | 31.3 | 99 | 100 | | | | |
| Jenjang Karier | | | | | | | | | | |
| Pra PK-PK2 | 91 | 72.7 | 35 | 28.3 | 126 | 100 | 1.548 | 0.824 | 2.906 | 0.116 |
| PK3- PK4 | 42 | 62.7 | 25 | 37.3 | 67 | 100 | | | | |
| Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | |
| Kurang Baik | 92 | 69.2 | 41 | 30.8 | 133 | 100 | 1.040 | 0.539 | 2.005 | 0.517 |
| Baik | 41 | 68.3 | 19 | 31.7 | 60 | 100 | | | | |

| Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | |
|----------------|----|-----|----|-----|----|----|-------|-------|-------|-------|
| Rendah | 80 | 64 | 45 | 36 | 12 | 10 | 0.503 | 0.255 | 0.993 | 0.032 |
| | | | | 5 | 0 | | | | | |
| Tinggi | 53 | 77. | 15 | 22. | 68 | 10 | | | | |
| | | 9 | | 1 | | 0 | | | | |

Tabel 4 mendiskripsikan hasil analisis variabel yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji statistik chi-square serta taraf signifikan atau p value < α 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95% dan odds ratio (OR). Dari hasil analisis statistik menggunakan uji Chi Square diperoleh hasil terdapat hubungan yang bermakna antara usia (p value 0.046 < 0.05) dengan nilai OR (1.787) Artinya variabel usia berpeluang untuk menyebabkan perawat mengalami turnover sebesar 1.7 kali. Sementara variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil (p value 0.032 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berhubungan dengan turnover

perawat dengan nilai OR (0.503). Artinya perawat yang memiliki kepuasan kerja berpeluang atau berisiko untuk mengalami turnover sebesar 0.5 kali dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja yang baik di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Sementara variabel independen lainnya (lama kerja, beban kerja, jenjang karir dan lingkungan kerja) menunjukkan hasil (p value > 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara lama kerja, beban kerja, jenjang karier dan lingkungan kerja terhadap turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Analisis Multivariat Seleksi Bivariat

Tabel 5. Hasil Seleksi Bivariate

| No | Variabel | Sig. Coefficients (P Value) | Keterangan |
|-----|--------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. | Jenis Kelamin | 0.307 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 2. | Tingkat Pendidikan | 0.399 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 3. | Status Pernikahan | 0.346 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 4. | Status Kepegawaian | 0.928 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 5. | Usia | 0.046 | Masuk Pemodelan |
| 6. | Jenjang Karier | 0.116 | Masuk Pemodelan |
| 7. | Masa Kerja | 0.158 | Masuk Pemodelan |
| 8. | Beban Kerja | 0.535 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 9. | Lingkungan Kerja | 0.517 | Tidak Masuk Pemodelan |
| 10. | Kepuasan Kerja | 0.032 | Masuk Pemodelan |

Tabel 5 Hasil seleksi bivariat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang dapat masuk ketahapan pemodelan multivariat

adalah variabel yang pada analisis bivariatnya mempunyai nilai $p < 0,25$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel usia,

jenjang karir, masa kerja dan kepuasan kerja mempunyai *p Value*

< 0.25 yang dapat lanjut ke pemodelan multivariat.

Tahap Ke Dua ; Pemodelan Multivariate

Tabel 6. Model_1 Hasil Uji Regresi untuk Permodelan Multivariat

| | | B | S.E. | Wald | Sig. | Exp(B) | 95,0% C.I.for EXP(B) | |
|------------------------|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------------------------|-------|
| | | | | | | | Lower | Upper |
| Step 1 ^a | Usia | 0.575 | 0.332 | 2.993 | 0.084 | 1.777 | 0.926 | 3.409 |
| | Masa Kerja | -0.078 | 0.890 | 0.008 | 0.930 | 0.925 | 0.162 | 5.287 |
| | Jenjang Karir | 0.339 | 0.899 | -0.142 | 0.706 | 1.403 | 0.241 | 8.169 |
| | Kepuasan Kerja | -0.719 | 0.355 | 4.103 | 0.043 | 0.487 | 0.243 | 0.977 |
| | Constant | -1.088 | 0.762 | 2.036 | 0.154 | 0.337 | | |

a. Variable(s) entered on step 1: Usia, MasaKerja, Jenjang_karier, KepuasanKerja.

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan nilai signifikansi koefisien yang paling besar yakni variabel masa kerja, maka pada tahap awal pemodelan variabel masa kerja akan dikeluarkan dari tahap pemodelan ini dengan nilai *p value* =

0.930 yang merupakan variabel yang signifikansi terbesar dari variabel yang ada. Selanjutnya, pengeluaran variabel masa kerja dengan melakukan uji analisis regresi. Berikut hasil uji regresi Tahap-2 ;

Tabel 7. Model_2 Hasil Uji Regresi untuk Permodelan Multivariat

| | | B | S.E. | Wald | Sig. | Exp(B) | 95,0% C.I.for EXP(B) | |
|---------------------|----------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------------------------|-------|
| | | | | | | | Lower | Upper |
| Step 1 ^a | Usia | 0.574 | 0.332 | 2.986 | 0.084 | 1.775 | 0.926 | 3.403 |
| | Jenjang Karir | 0.265 | 0.337 | 0.621 | 0.431 | 1.304 | 0.674 | 2.522 |
| | Kepuasan Kerja | -0.723 | 0.353 | 4.206 | 0.040 | 0.485 | 0.243 | 0.968 |
| | Constant | -1.089 | 0.762 | 2.045 | 0.153 | 0.336 | | |

a. Variable(s) entered on step 1: Usia, Jenjang Karier, Kepuasan Kerja.

Model 7 menunjukkan setelah variabel masa kerja dikeluarkan pada tahap pemodelan ini, maka hasil statistik menunjukkan variabel jenjang karier dengan *p value*>0.05 (0.431), yang merupakan variabel

yang signifikansi terbesar dari variabel yang ada. Selanjutnya, pengeluaran variabel jenjang karir dengan melakukan uji analisis regresi. Berikut hasil uji regresi Tahap-3 ;

Tabel 8. Model_3 Hasil Uji Regresi untuk Permodelan Multivariat

| | | B | S.E. | Wald | Sig. | Exp(B) | 95,0% C.I. for EXP(B) | |
|------------------------|-------------------|--------|-------|-------|-------|--------|--------------------------|-------|
| | | | | | | | Lower | Upper |
| Step 1 ^a | Usia | 0.636 | 0.322 | 3.886 | 0.049 | 1.888 | 1.004 | 3.552 |
| | Kepuasan Kerja | -0.740 | 0.352 | 4.436 | 0.035 | 0.477 | 0.239 | 0.950 |
| | Constant | -0.800 | 0.666 | 1.444 | 0.230 | 0.449 | | |

a. Variable(s) entered on step 1: Usia,
KepuasanKerja.

Tabel 8 pada model 3 menunjukkan setelah variabel masa kerja dan jenjang karier dikeluarkan pada tahap pemodelan ini, maka hasil statistik menunjukkan usia dan kepuasan kerja dengan (p value <0.05), oleh karena tidak ada lagi

variabel yang p valuenya > 0.05 maka tidak ada lagi variabel yang dikeluarkan pada tahap ini. Maka selanjutnya melakukan uji analisis regresi tahap akhir, dengan demikian proses pencarian variabel dalam model ini adalah sebagai berikut ;

Tabel 9. Hasil Akhir Tahap Pemodelan

| | | B | S.E. | Wald | P Value Sig. | (OR) Exp(B) | 95,0% C.I. for EXP(B) | |
|---------------------|-------------------|--------|-------|-------|-----------------|----------------|--------------------------|-------|
| | | | | | | | Lower | Upper |
| Step 1 ^a | Usia | 0.636 | 0.322 | 3.886 | 0.049 | 1.888 | 1.004 | 3.552 |
| | Kepuasan Kerja | -0.740 | 0.352 | 4.436 | 0.035 | 0.477 | 0.239 | 0.950 |
| | Constant | -0.800 | 0.666 | 1.444 | 0.230 | 0.449 | | |

Setelah dilakukan analisis berdasarkan hasil uji regresi logistik antara variabel independen yang masuk dalam model akhir tampak pada tabel 7, maka diperoleh hasil berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia dan kepuasan kerja dengan nilai p value <0.05 yang artinya variabel usia dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover* perawat. Sementara hasil lainnya menunjukkan nilai *odd ratio* dari usia sebesar (OR) = 1.888 yang berarti variabel usia memiliki peluang atau risiko untuk menyebabkan perawat mengalami *turnover* sebesar 1.8 kali atau serendah-rendahnya (1.004 atau 1

kali) dan paling tinggi berisiko menyebabkan *turnover* (3.552 atau 3.5 kali). Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai OR = 0.477 yang berarti variabel kepuasan kerja memiliki peluang atau risiko untuk menyebabkan perawat mengalami *turnover* sebesar 0.4 kali atau serendah-rendahnya (0.239 atau 0.2 kali) dan paling tinggi berisiko menyebabkan *turnover* (0.950 atau 0.9 kali) pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang diperoleh adalah;

$$\text{Turnover Perawat} = -0.800 + 0.636 (\text{Usia}) - 0.740 (\text{Kepuasan Kerja})$$

Gambar 1

Berdasarkan model persamaan tersebut diperoleh kesimpulan berikut ini; Nilai konstanta ($\bar{\alpha}$) sebesar -0.800 artinya bahwa jika variabel independen (usia dan kepuasan kerja) nilainya tetap atau konstan, maka nilai turnover perawat sebesar -0.800. Variabel usia memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.636, artinya usia perawat akan meningkatkan turnover atau keinginan responden untuk berhenti dari suatu pekerjaan atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain, meningkatnya usia akan meningkatkan turnover perawat sebesar 0.636 di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien negative -0.740, artinya rendahnya kepuasan kerja perawat

akan mempengaruhi turnover atau keinginan responden untuk berhenti dari suatu pekerjaan atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain, kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan turnover perawat sebesar -0.740 di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Variabel usia merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Factor yang mempengaruhi turnover di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih adalah usia dan kepuasan kerja, serta variabel yang paling besar pengaruhnya adalah usia sebesar (0.636) dan kepuasan kerja (-0.740) sisanya di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Jenis Kelamin berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Berjenis kelamin mayoritas perempuan sejumlah 156 orang (80.8%). Penelitian ini sejalan dengan penenelitian Widyana, R., Handiyani, H., & Kuntarti. (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 78 orang (78.0%). Menurut penelitian Hariyati et al. (2017) keperawatan memang lebih banyak diminati oleh kaum Perempuan mengingat sebagai perawat lebih dekat dengan mother instink Asumsi peneliti Tidak hanya laki-laki dan perempuan dalam organisasi yang sama dapat berbeda dalam tingkat pekerjaan, prospek promosi, gaji dan sebagainya. Sesuai

dengan hasil penelitian, Lutfi Affandi, (2014) mengungkapkan bahwa jenis kelamin bukan faktor yang mempengaruhi Turnover intention. Alasan yang dapat menjelaskan ini karena semakin terbatasnya lapangan pekerjaan sehingga kesempatan untuk bekerja antara Perempuan dan laki - laki sama sehingga Turnover pun tidak ada perbedaan

Pendidikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 102 perawat (52.8%). Penelitian ini sejalan dengan penenelitian Widya (2021) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 (Vokasi) Keperawatan sebanyak 88 orang (88.0%). Perawat dengan Pendidikan tinggi akan tinggi motivasi diri untuk

berusaha lebih baik dalam bekerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja perawat, lebih tinggi pendidikan banyak pula ilmu pengetahuan dan skill perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, banyak ilmu baru, kebijakan serta Standar Operasional Prosedur yang baru.

Perawat primer berinteraksi dengan lingkungan, profesi dan rekan kerja Hancock, B., (2020) Untuk menjadi pimpinan yang efektif perawat manajer harus selalu terlibat dan berkomitmen terhadap pengembangan pengetahuan berkelanjutan agar dapat selalu beradaptasi dengan perkembangan dunia kesehatan. Hearne. (2020) melaporkan faktor-faktor yang mempengaruhi perawat melanjutkan pendidikan doktoral. Dilaporkan faktor yang menjadi pendukung adalah keinginan untuk pengembangan diri dan pengembangan profesional, adanya dukungan keluarga dan rekan kerja, peningkatan kemampuan dalam memberikan asuhan dan akan adanya peningkatan pendapatan. Adapun faktor yang menjadi penghambat adalah masalah keuangan, lamanya waktu pendidikan, kendala waktu dan pengalaman kerja yang masih terbatas.) Mancuso, G. (2020). melaporkan Kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki kebutuhan pendidikan yang tertinggi dan kelompok dengan masa kerja > 7 tahun memiliki kebutuhan pendidikan paling rendah

Status Pernikahan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan status pernikahan yang sudah menikah sebanyak 103 perawat (53.4%). Hal ini mungkin karena perkawinan menuntut tanggung jawab keluarga lebih besar, sehingga peningkatan posisi dalam pekerjaan menjadi sangat penting, sesuai dengan data turnover yang didapatkan bahwa

yang belum menikah lebih tinggi saat pandemic covid-19.

Sementara penelitian Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020) mengatakan perawat perempuan hemodialisis lebih cenderung burnout pada kondisi tertentu. Perempuan yang memiliki anak atau keluarga berusia 60 tahun lebih mengalami kecemasan dan depresi (Han, et al., 2020) Analisa peneliti Pernikahan merupakan salah satu prediktor lingkungan yang memiliki pengaruh kuat terhadap kebahagiaan

Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan status kepegawaian yang pegawai tetap sebanyak 102 perawat (52.8%). Status kepegawaian menjadi variabel penting. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran. (Mathis dan Jackson, 2016) Komitmen organisasi bisa dilihat dari status kepegawaian. Menurut analisis peneliti status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan outsourcing. Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu.

Hubungan Usia dengan Kejadian Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. untuk mengeksplorasi Analisis faktor yang berperan pada kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Dari hasil analisis statistik menggunakan uji *Chi Square* diperoleh hasil terdapat hubungan yang bermakna antara usia (*p value* 0.046 < 0.05) dengan nilai OR (1.787) Artinya variabel usia berpeluang untuk

menyebabkan perawat mengalami turnover sebesar 1.7 kali.

Sementara pada penelitian (Anggoro, et al (2019) menyatakan usia berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tua usia perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab. Pegawai yang masih muda mempunyai fisik yang kuat, dinamis, cepat bosan sehingga *turnover* cenderung tinggi. Sementara menurut Usia berkaitan dengan pola pikir dan kematangan seseorang untuk menilai jenis stressor yang dihadapi, kemampuan beradaptasi serta pembentukan mekanisme koping yang adaptif sehingga dapat disimpulkan bahwa usia berhubungan dengan perilaku seseorang dalam mengambil keputusan (Jung, J. Et al 2020)

Hasil Analisis peneliti mengatakan bahwa usia akan memengaruhi karakter dalam mempelajari, memahami serta menerima suatu perubahan sehingga akan berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja seseorang, karena kemampuan kerja seseorang dibatasi oleh usia

Hubungan Masa Kerja dengan Kejadian *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hasil rerata masa kerja perawat dengan nilai Sig (0.158) menunjukkan hasil (p value > 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna masa kerja, terhadap turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hal ini tidak sejalan dalam penelitian (Kingkin, Rasyid., & Arjanggal, (2021) mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang artinya makin positif kepuasan kerja makin tinggi komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya

makin negatif kepuasan kerja makin rendah komitmen organisasinya. Sementara penelitian yang dilakukan Akbar (2020), mengatakan masa kerja lebih 5 tahun dianggap lebih berpengalaman dalam melakukan kegiatan. Kepuasan kerja yang dirasakan rendah akan meningkatkan angka absensi baik akibat sakit karena kontak erat yang sehingga isolasi mandiri atau kecelakaan kerja yang dampak akhirnya hilangnya jam kerja.

Analisis peneliti apabila dihubungkan dengan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak menjadi penentu dalam mencapai titik positif kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi komitmen dalam perusahaan, sementara semakin pendek masa kerja maka semakin rendah komitmen dalam perusahaan.

Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hasil penelitian Sementara variabel beban kerja diperoleh hasil dengan nilai Sig 0.535 menunjukkan hasil (p value > 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja, terhadap turnover perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adityawarman et al. 2015) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Michael, K. (2019) dalam penelitiannya juga mengungkapkan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan adanya peningkatan

beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Untuk memberikan pengaruh yang positif tersebut, tentunya diimbangi dengan melakukan evaluasi dan medical check-up kondisi karyawan secara berkala, melakukan pemetaan kompetensi karyawan berdasarkan job description sehingga beban kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kejadian *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hasil penelitian lingkungan kerja dengan nilai Sig 0.517 lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan turnover perawat dengan hasil (p Value > 0.05). Artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara statistik terhadap keinginan responden untuk berhenti dari suatu pekerjaan atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain yang timbul dari keinginannya sendiri. Manusia adalah makhluk sosial sehingga sebagian besar dari kehidupannya melibatkan interaksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial yang perlu diperhatikan adalah manusia secara hakiki dilahirkan selalu membutuhkan interaksi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya (Dayakisni & Yuniardi, 2014). Dengan demikian seseorang akan selalu berinteraksi satu sama lain, dengan berbagai macam individu tentunya dengan pola kepribadian yang khas dan, keunikan masing-masing. Untuk itu seseorang tidak hanya dituntut bisa berinteraksi dengan orang lain, tetapi cerdas berinteraksi dengan orang lain, kecerdasan itu oleh Goleman disebut sebagai kecerdasan sosial (Goleman 2016 dan Williamson, 2012).

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kejadian *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hasil Kepuasan kerja perawat terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan *turnover* perawat dengan nilai signifikansi Sementara variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil (p value $0.032 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* perawat dengan nilai OR (0.503). Artinya perawat yang memiliki kepuasan kerja berpeluang atau berisiko untuk mengalami turnover sebesar 0.5 kali dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja yang baik di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Faktor utama dalam kepuasan kerja meliputi gaji, supervisi, kenyamanan kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Saran

Bagi Pelayanan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Kepala bidang keperawatan di Rumah Sakit agar rutin membuat jadwal terkait dengan pelayanan dan kepuasan kerja. sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan rumah sakit dan bidang keperawatan dalam meningkatkan SDM perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Bagi Perawat Diharapkan perawat dapat lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu kepada pasien sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Bagi Instansi Pendidikan Institusi pendidikan perlu mengembangkan program Sebagai sumber bahan pengetahuan dan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan Analisis faktor yang berperan pada kejadian *turnover*

perawat di Rumah Sakit Islam
Jakarta Cempaka Putih

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman et al. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol VI, No 1. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/10463>
- Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. J. J. o. I. N. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. 1(1), 11-20. <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/join/article/view/3515>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A crosssectional survey. *Journal of Research in Nursing*, 25(1), 37-51. <https://doi.org/10.1177/1744987119880583>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Akbar, K. A. J. J. K. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. 11(3), 336-344. <https://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK/article/view/1995>
- Chanafi, D. (2015). Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja di RSUD Budi Asih Jakarta. Tesis tidak dipublikasikan. Depok: FIK UI <https://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-96072.pdf>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A., & Finkelstein, S. (2017). *Harvard Business Review Everyday Emotional Intelligence: Big Ideas and Practical Advice on How to Be Human at Work*: Harvard Business Press. <https://www.amazon.com/HarvardBusinessEverydayEmotional-Intelligence/dp/1633694119>
- Hariyati et al. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring*, 10(3), 1490. Retrieved from www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Han H, Yang L, Liu R, Liu F, Wu K-L, Li J, et al. Prominent changes in blood coagulation of patients with SARS-CoV-2 infection. *Clin Chem Lab Med*. 2020 Jun;58(7):1116-20 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32172226/>
- Hearne. (2020). Factors that influence early career nurses' consideration or pursuit of doctoral education: exploring

- the motivator s and barriers, (August)
- Herlambang M. G (2015) *Pengaruh career growth dan job insecurity terhadap intensi turnover pada pegawai kontrak di instansi x*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi 04 (01). 183 - 192
- Hancock, B., & Meadows, M. T. M. J. N. L. (2020). The Nurse Manager and Professional Governance:: Catalysts for Leadership Development. 18(3), 265-268. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461220300793>
- Hoseinabadi, T. S., Kakhki, S., Teimori, G., & Nayyeri, S. J. I. y. E. e. E. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease-COVID-19-in Iran. 38(2).
- Hidayati noor siti, s. D. (2018). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap turnover intention, 162-173. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/365>
- Jung, J. H., Kim, H. J., & Kim, J.-S. (2020). Comparison of Nursing Performance Competencies and Practical Education Needs Based on Clinical Careers of Operating Room Nurses: A Cross-Sectional Study. Healthcare, 8(2), 136. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020136>
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi. 2022. "Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga." *Proyeksi* 5 (1): 17. <https://doi.org/10.30659/p.5.1.17-32>.
- Kim, Y.-J., Lee, S.-Y., & Cho, J.-H. J. S. (2020). A study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. 12(18), 7276. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11402054/>
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. J. J. o. n. m. (2020). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32985046/>
- Mathis dan Jackson (2016) *Human resource managemen. Manajemen sumber daya manusia edisi 10: Jakarta salembah*
- Mancuso, G. (2020). Job Satisfaction and Turnover Among Millennial Nurses in Public Hospitals. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10450&context=dissertations>
- Michael, K., Dror, M. G., Karnieli-Miller, O. J. P. e., & counseling. (2019). Students' patient-centered-care attitudes: The contribution of self-efficacy, communication, and empathy. 102(11), 2031-2037. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31257098/>
- Widyana, R., Handiyani, H., & Kuntarti. (2019). Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. *Enfermería Clínica*, 29, 625-628. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.095>