

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT DI RSU MITRA MEDIKA

Chairul Munir<sup>(1)✉</sup>, Julidia Safitri Parinduri<sup>(2)</sup>, Jefri Banjarnahor<sup>(3)</sup>, Suherni<sup>(4)</sup>, Elsa Rizky Safitri Matondang<sup>(5)</sup>

<sup>(1,2,4,5)</sup> Program Studi Ners STIKes Flora, Medan, Indonesia

<sup>(3)</sup> Program Studi D3 Keperawatan STIKes Kesehatan Baru, Doloksanggul, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Artikel history

Submitted : 8 november 2025

Accepted : 10 desember 2025

Publish : 31 desember 2025

#### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Perawat

#### Keywords:

Job Satisfaction, Turnover Intention, Nurses

### ABSTRAK

*Turnover intention* atau niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya merupakan salah satu permasalahan serius dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit karena dapat menurunkan stabilitas pelayanan serta meningkatkan biaya operasional. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSU Mitra Medika. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSU Mitra Medika sebanyak 142 orang dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden yang diambil menggunakan teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Job Satisfaction Surveikuesioner turnover intention yang diadaptasi dari teori Mobley. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja baik sebanyak 53 responden (50,5%) dan turnover intention ringan sebanyak 77 responden (73,3%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSU Mitra Medika. Kesimpulan penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat maka semakin rendah turnover intention yang dimiliki. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna mengurangi turnover intention di kalangan perawat.

### ABSTRACT

*Turnover intention is a serious problem in human resource management in hospitals because it can reduce service stability and increase operational costs. One factor influencing turnover intention is job satisfaction. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses at Mitra Medika Hospital. This study used a descriptive correlational approach with a cross-sectional approach. The population in this study was all 142 nurses at Mitra Medika Hospital, with a sample size of 105 respondents drawn using probability sampling techniques. Data collection was conducted using the Job Satisfaction Survey (JSS) questionnaire and a turnover intention questionnaire adapted from Mobley's (1982) theory. Data analysis was performed using univariate and bivariate methods using the Chi-Square test at a 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results showed that the majority of nurses had a good level of job satisfaction (53 respondents (50.5%), and 77 respondents (73.3%) had a low level of turnover intention. The Chi-Square test results showed a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), indicating a significant relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses at Mitra Medika Hospital. The conclusion of this study is that the higher the level of job satisfaction among nurses, the lower their turnover intention. Hospital management is recommended to improve job satisfaction through rewards, career development, and creating a comfortable work environment to reduce turnover intention among nurses.*

#### ✉Corresponding Author:

Chairul Munir S.Kep.,Ns.,M.Kep

Program Studi Ners STIKes Flora, Medan, Indonesia

Telp. 082369153992

Email: [chairulmunir2@gmail.com](mailto:chairulmunir2@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan, adalah masalah yang sering dihadapi oleh institusi kesehatan, termasuk rumah sakit. Perawat, sebagai tenaga kesehatan utama, memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Namun, tingginya angka turnover intention perawat menjadi ancaman yang serius, karena dapat mengurangi stabilitas operasional rumah sakit, meningkatkan biaya rekrutmen, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien (Pancaran, 2024). Untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya turnover intention pada perawat, perlu dilakukan telaah terhadap aspek-aspek internal yang memengaruhi keputusan perawat untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja meliputi berbagai dimensi, seperti penghargaan, kompensasi, hubungan kerja, beban kerja, dan peluang pengembangan karier (Robbins, S. P., & Judge, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Penelitian oleh (Susanti, 2019) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang optimal menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention hingga 45%.

Studi lain oleh (Maulina, Irma, & Yusuf, 2020) di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan menjadi faktor terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention. Sementara itu, penelitian oleh (Susanti, 2019). Selain itu, studi oleh (Fahrizi, Abdul Naser, 2021) di rumah sakit tipe B di Jawa Timur menemukan bahwa aspek kesempatan pengembangan karier berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang lebih cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh (Widjaja & Ardi, 2025), yang mengidentifikasi bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah pada perawat dapat meningkatkan risiko turnover intention sebesar 50%, terutama di rumah sakit dengan beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan manajerial.

RSU Mitra Medika, sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berkembang di Indonesia, menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan laporan manajemen (Medika, 2022), turnover rate perawat mencapai 25% dalam setahun terakhir, jauh di atas angka ideal sebesar 10%–15% (Manurung, 2020). Beberapa faktor yang diduga memengaruhi hal ini adalah tingginya beban kerja, kompensasi yang tidak kompetitif, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSU Mitra Medika. Dengan mengacu pada hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini akan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, khususnya dalam konteks rumah sakit swasta di Sumatra.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional* yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel yang berasal dari satu grup sampel. Pada penelitian ini peneliti dapat menggambarkan hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSU Mitra Medika. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dan turnover intention memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,893 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,871 untuk turnover intention, yang berarti instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Mitra Medika. Pertimbangan peneliti memilih lokasi ini adalah untuk efisiensi biaya dan efektivitas waktu, karena penelitian ini dilakukan dalam masa studi. Selain itu, di RSUD Mitra Medika hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika belum pernah dilakukan penelitian dengan judul di atas serta mudah dijangkau oleh peneliti. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang akan melakukan di RSUD Mitra Medika yang berjumlah 142 orang. Untuk pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *probability sampling* yaitu prosedur ataupun langkah-langkah dari pengambilan sampel yang dilakukan pada anggota populasi dengan cara acak dan tidak teratur tanpa melihat tingkatan didalamnya dengan menggunakan Rumus Slovin. Dari hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa banyaknya sampel didalam penelitian ini yaitu sebanyak 105 responden.

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan setelah terlebih dahulu peneliti mengajukan permohonan izin pelaksanaan penelitian pada institusi pendidikan (STIKes Flora) dan kemudian permohonan izin penelitian yang telah diperoleh dikirimkan ke tempat penelitian ke RSUD Mitra Medika. Peneliti menentukan calon responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, selanjutnya peneliti menjelaskan kepada calon responden mengenai tujuan, manfaat dan prosedur pelaksanaan penelitian, lalu calon responden yang bersedia menandatangani surat persetujuan (*informed consent*). Peneliti mengambil data dari responden dengan cara memberikan kuesioner kepada calon responden. Responden juga diberi kesempatan untuk bertanya tentang pernyataan yang tidak dipahami. Setelah responden selesai mengisi kuesioner, peneliti kemudian memeriksa kelengkapan data dan kemudian data yang sudah terkumpul dianalisa.

### **Analisis Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan, maka langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah menganalisa data tersebut. Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian, yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena (Nursalam, 2018). Ada empat hal yang harus dilakukan, yaitu: Pertama, *cleaning*. Kedua, *coding*. Ketiga, *scoring*. Keempat, *entering*. Pada penelitian ini, analisa data dengan metode statistik univariat digunakan untuk menampilkan data demografi meliputi usia, jenis kelamin, suku, pendidikan, serta data tentang variabel independen yang akan ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui Pengaruh edukasi role model dalam meningkatkan kepatuhan pemeriksaan antenatal di poli kebidanan di RSUD Mitra Medika. Uji statistik yang digunakan adalah chi square, uji chi square digunakan untuk menguji hipotesis bila dalam populasi terdiri atas dua atau lebih kelas dimana datanya berbentuk kategorik.

**HASIL**

Hasil penelitian terhadap Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika menunjukkan gambaran hasil penelitian tentang karakteristik responden yang mencakup umur, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, lama bekerja, kepuasan kerja dan turnover intention.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada Perawat di RSUD Mitra Medika**

Karakteristik	f	(%)
<b>Umur</b>		
25-30 tahun	62	59
31-35 tahun	32	30,5
35 tahun ke atas	11	10,5
Total	105	100
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	43	41
Perempuan	62	59
Total	105	100
<b>Pendidikan terakhir</b>		
D3 Keperawatan	70	66,7
S1 Keperawatan	7	6,7
Profesi Ners	28	26,6
S2 Keperawatan	0	0
S3 Keperawatan	0	0
Total	105	100
<b>Kepuasan kerja perawat di RSUD Mitra Medika</b>		
Baik	53	50,5
Cukup	46	43,8
Kurang	6	5,7
Total	105	100
<b>Turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika</b>		
Ringan	77	73,3
Sedang	25	23,8
Berat	3	2,9
Total	105	100

**Tabel 2. Hasil Chi-Square Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat di RSUD Mitra Medika**

Kepuasan kerja	Turnover intention pada perawat						Total	P Value	
	Ringan		Sedang		Berat				
	f	%	f	%	f	%			
Baik	43	41,0	9	8,4	1	1	53	50,5	<b>0.001</b>
Cukup	32	30,5	14	13,3	0	0	46	43,8	
Kurang	2	1,9	2	1,9	2	1,9	6	5,7	
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>73,3</b>	<b>25</b>	<b>23,8</b>	<b>3</b>	<b>2,9</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil analisis *Chi-Square* bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika, dengan nilai p value = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja berperan penting dalam memengaruhi niat perawat untuk keluar dari pekerjaannya. Secara deskriptif,

mayoritas perawat dengan kepuasan kerja baik menunjukkan turnover intention ringan yaitu sebanyak 43 orang (41,0%), dan hanya sebagian kecil yang memiliki turnover intention sedang hingga berat. Sebaliknya, pada kelompok perawat dengan kepuasan kerja cukup, proporsi turnover intention sedang relatif lebih tinggi yaitu 14 orang (13,3%). Sementara itu, perawat dengan kepuasan kerja kurang cenderung memiliki turnover intention yang lebih berat, meskipun jumlahnya relatif sedikit. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat, semakin tinggi kecenderungan turnover intention, sehingga kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor protektif terhadap niat keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, serta peluang pengembangan karier menjadi strategi penting bagi manajemen rumah sakit untuk menekan angka turnover intention perawat.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika. responden dengan yang menjawab kepuasan kerja baik sebanyak 53 responden (50,5%) sedangkan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika yaitu ringan sebanyak 77 responden (73,3 %). Dari crosstab dengan menggunakan uji Korelasi *Chi-Square* yang dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika ini di tandai oleh nilai  $p=0,00$ . Peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik dengan turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan turnover intention : Studi oleh (Lu., dkk, 2019) menemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah meningkatkan risiko turnover intention pada perawat, terutama akibat beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian oleh (Hayes., dkk, 2012) juga menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja seperti kompensasi, hubungan antar kolega, dan pengakuan dari atasan berperan dalam menurunkan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Studi oleh (Spector, 2008) menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti penghargaan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mempertahankan tenaga perawat di suatu institusi kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, keseimbangan beban kerja, serta pengakuan terhadap kontribusi perawat guna mengurangi tingkat turnover intention.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention (semakin puas, semakin rendah niat keluar), beberapa penelitian sebelumnya justru menemukan hasil yang bertolak belakang. Studi oleh (Aji et al., 2023) menemukan bahwa meskipun kepuasan kerja tinggi, turnover intention tetap tinggi karena adanya faktor eksternal seperti peluang kerja yang lebih baik dan keinginan untuk peningkatan karier. Penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari et al., 2024) menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, pekerja dengan kepuasan kerja yang baik tetap memiliki niat untuk keluar karena mencari pengalaman baru atau lingkungan kerja yang lebih menantang. Studi oleh (Rian et al., 2025) menemukan bahwa faktor kepuasan kerja tidak selalu menjadi penentu utama dalam turnover intention. Beberapa perawat tetap memiliki niat untuk keluar meskipun mereka puas dengan pekerjaannya, karena faktor lain seperti gaji, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang promosi. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebagian besar studi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Namun, perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang bertolak belakang menyoroti bahwa

kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi keputusan perawat untuk tetap bekerja atau keluar. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih luas dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, seperti aspek ekonomi, budaya organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja. Dengan memahami kedua perspektif ini, manajemen rumah sakit dapat merancang strategi yang lebih komprehensif untuk mempertahankan tenaga perawat, tidak hanya dengan meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dengan memperhatikan faktor eksternal yang dapat memengaruhi keputusan mereka.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa : Sebagian besar responden menjawab kepuasan kerja pada perawat di RSUD Mitra Medika yaitu baik sebanyak 53 responden (50,3%).Sebagian besar responden turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika yaitu patuh sebanyak 77 responden (73,3%). Dan adanya Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Mitra Medika ini di tandai oleh nilai  $p=0,001$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, R. D., Kurniawan, B., Setyorini, N., Jl, A., Timur, S., & Semarang, K. (2023). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology Melalui Stres Kerja*. 24.
- Fahrizi, Abdul Naser, E. A. A. (2021). *HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN*. 05(01), 35–44.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., & Hughes, F. (2012). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 804.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. E. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*.
- Manurung, V. G. C. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat Rumah Sakit di Indonesia: Literature Review*.
- Maulina, Irma, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253.
- Medika, S. R. M. (2022). *Turn Over Perawat*.
- Nursalam. (2018). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. 2nd ed. Jakarta. Salemba Medika; (Edisi 2). Salemba Medika.
- Pancaran, P. T. (2024). *El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 4(2), 1378–1392. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5286>
- Permatasari, N. M., Reza, I., & Putra, P. (2024). *The role of workplace wellbeing on turnover intention with job embeddedness as a moderating*. 2(4), 102–110.
- Rian, D., Wahidin, W., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Purworejo, P. (2025). *Transformational Leadership and Retention of Young Health Workers : The Mediating Role of Job Satisfaction and Well- Being*. 4(1), 506–514.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Education, (17th ed.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons, (5th ed.).
- Susanti, I., & Ariyanto, E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Frontliner PT BCA Tbk Wilayah Cabang Depok dan Blok A Cipete*.
- Widjaja, L., & Ardi, A. (2025). *Organizational commitment on turnover intention in*. 8, 989–999.