
**DETERMINAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DI MASA PANDEMI
COVID-19**

Fezi Waldeseska Aulia¹, Siti Rodiah², dan Wira Ramashar³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Riau
Email: feziwaldeseska133@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of work stress, job satisfaction and compensation on nurses' turnover intention during the covid-19 pandemic (case study of Pekanbaru Medical Center Hospital) partially and simultaneously. The population is nurses who work at Pekanbaru Medical Center Hospital. The sampling method in this study uses a non-probability sampling technique, namely a sampling method that does not provide opportunities or provide equal opportunities for each member of the population to be selected as a sample. The non-probability sampling method used is saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis method with a significance level of 0.05. The questionnaires used in this study were 102 questionnaires. The results of this study indicate that work stress, job satisfaction and compensation affect the turnover intention of nurses during the COVID-19 pandemic.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention, Covid-19 Pandemic*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* perawat di masa pandemi covid-19 (studi kasus Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center) secara parsial dan simultan. Populasi yaitu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau memberi kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *nonprobability sampling* yang di pakai yaitu *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 0,05. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di masa pandemi covid-19.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention, Pandemi Covid-19*

PENDAHULUAN

Di kondisi seperti saat ini, dunia sedang menghadapi permasalahan yang cukup besar. Berawal dari munculnya suatu wabah penyakit yang disebabkan oleh suatu virus, yakni virus corona. Hampir semua aspek kehidupan terkena dampaknya, terlebih lagi virus ini menyebar keseluruh penjuru dunia. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS Cov-2) atau yang lebih dikenal dengan nama virus corona ini, merupakan jenis virus yang dapat menginfeksi manusia. Seiring berjalannya waktu kasus Covid-19 semakin bertambah, yang menjadi fenomena besar terhadap para petugas kesehatan terutama perawat dalam menangani pasien covid-19 secara langsung serta bertambahnya jam kerja, yang membuat perawat dirugikan karena berisiko

terpapar infeksi (Nurfadillah et al., 2021). Terdapat beberapa masalah kesehatan mental dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat, seperti adanya kecemasan maupun gejala depresi. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti ketakutan akan penularan infeksi dari orang lain, isolasi sosial, mengalami tingkat stres yang tinggi, ketidakpuasan dalam bekerja dan kompensasi yang minimum.

Hal ini banyak membuat para petugas kesehatan terutama perawat banyak melakukan tindakan *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* pada perawat akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia (Purba, 2018). *Turnover intention* yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan secara sadar bermaksud atau berharap melakukan niat untuk mengambil tindakan undur diri dan mulai mencari pekerjaan lain. Seseorang karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan baik secara kemauan sendiri maupun tidak kemauan sendiri, yang dikarenakan tidak ada hal yang menurutnya menarik pada tempat bekerjanya saat ini dan bertepatan adanya alternatif pekerjaan lain (Stephen & Timothy, 2015).

Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di pusat kota Pekanbaru. Dimana memberikan pelayanan kesehatan dengan jenis pelayanan seperti, poli umum, UGD 24 jam, poli penyakit dalam, ruang bersalin, poli anak dan lainnya. Menurut Gillies (1989) mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang normal berkisar antara 5%-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Dibawah ini adalah gambaran jumlah perawat yang melakukan *turnover intention* di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Tabel 1
Jumlah Perawat yang Melakukan *Turnover Intention*

	Tahun	Jumlah (Orang)
1	2017	20
2	2018	22
3	2019	29
4	2020	30
5	2021	31

Sumber : RS PMC Pekanbaru

Salah satu penyebab utama yang membuat beberapa karyawan melakukan *turnover intention* adalah karena adanya stres kerja. Dimana pada stres kerja ini mengakibatkan terjadinya

ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu. Tingginya tingkat stres kerja akan memicu lonjakan terjadinya tindakan *turnover intention* yang dilakukan seseorang. Kemudian penyebab seseorang melakukan tindakan *turnover intention* adalah karena adanya perasaan puas atau tidaknya dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Faktor pendukung lain dari tindakan *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial (Elmi, 2018). Apabila kompensasi telah sesuai dengan yang diharapkan pekerja, maka tindakan *turnover intention* ini tentunya dapat dihindari.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang terhadap kejadian atau kondisi di sekitar. Dengan memahami serta mengetahui sebab-sebab atas kejadian yang dialami serta melihat adanya interaksi antara perilaku dengan lingkungan dimana akan menciptakan interaksi yang saling mempengaruhi satu sama lain. Terdapat dua jenis atribusi umum, yaitu atribusi disposisi (*dispositional attributions*) dimana memandang perilaku seseorang berhubungan dengan faktor internal seperti sifat kepribadian, motivasi, atau kemampuan; dan atribusi situasional (*situational attributions*) yang mengkaitkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain (Cahyani, 2021). Sebagaimana dengan *turnover intention* yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja (atribusi disposisi), kepuasan kerja (atribusi disposisi) dan kompensasi (atribusi situasional). Atribusi (attribution) mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab orang lain atau perilakunya sendiri. Teori atribusi ini menjadi landasan pemikiran dalam penelitian ini tentang penyebab mengapa perawat melakukan *turnover intention*. Ketika seorang perawat mengambil tindakan untuk melakukan *turnover intention* pasti mereka memiliki penyebab untuk melakukan tindakan tersebut. Kemungkinan perilaku tersebut timbul akibat faktor internal atau eksternal yang dijelaskan pada teori atribusi.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2016) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Stres kerja ini biasa terjadi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang melebihi dari kemampuan karyawan tersebut. Hal ini mampu membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Shintiyah (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Dan juga apabila stres kerja itu terjadi pada seseorang, kemungkinan tingkat untuk melakukan pengunduran diri dari suatu perusahaan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada karyawannya. Jika lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif bagi karyawannya sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian manajer perusahaan perlu memberikan motivasi yang mampu memberikan kesadaran serta kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya, sehingga kesuksesan perusahaan bisa tercapai. Berdasarkan hasil penelitian Fitriantini et al (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung juga oleh pendapat peneliti dimana apabila seseorang telah puas dalam bekerja, maka kemungkinan tingkat untuk melakukan pengunduran diri dari suatu perusahaan sangat minim. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi umumnya diartikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai

atas output dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja (Sudaryo et al., 2018). Kompensasi yang diberikan secara adil dan merata kepada karyawan tentunya sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan tersebut. Dan sebagai dasar untuk memotivasi karyawan agar mampu bekerja lebih produktif lagi serta dapat menekankan terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian Novi & Susanti (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung juga oleh pendapat peneliti, dimana apabila seseorang mendapatkan kompensasi yang telah sesuai dengan yang diharapkan, maka tingkat untuk melakukan pengunduran diri dari suatu perusahaan dapat dikatakan kecil. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Turnover Intention

Teori atribusi adalah teori proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Teori ini menjelaskan mengenai pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar, dengan melihat penyebab atas peristiwa yang dialami dan mengetahui hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi, begitu juga dengan *turnover intention* yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi. Pada suatu organisasi antara stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan *turnover intention* merupakan hal yang berkaitan satu sama lain. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013). Dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical. Sedangkan untuk sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan menjadikan

seluruh jumlah populasi yang ada. Sehingga diperoleh responden sebanyak 102 perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah yang dilakukan untuk menguji terhadap isi (content) dari sebuah instrumen. Dimana dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel berarti item sebuah angket dapat dinyatakan valid. Sedangkan nilai r hitung tidak lebih besar dari r tabel berarti item sebuah angket dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dimana ketentuannya apabila nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar 0,70 maka angket atau kuesioner bisa disebut reliabel. Sementara, apabila nilai dari Cronbach's Alpha lebih kecil 0,70 kuesioner atau angket disebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* (K-S). Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance influence factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas (Nafisah et al., 2020)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Shintiyah,

2020). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas yaitu jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas serta jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *turnover intention* karyawan

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi dari variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = stres kerja

X_2 = kepuasan kerja

X_3 = kompensasi

e = residual atau kesalahan prediksi

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut (Sugiyono, 2013) uji t (melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X1, X2, X3, X4, X5 benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Dimana jika signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis teruji yang berarti variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis tidak teruji yaitu variabel – variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan *turnover intention*. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Deskripsi Statistik Variabel

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Y	102	3.00	15.00	7.4510	2.86539
X1	102	6.00	30.00	16.1961	3.95279
X2	102	5.00	25.00	19.6373	3.44918
X3	102	10.00	40.00	29.4216	5.86048
<i>Valid N (listwise)</i>	102				

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Sign.</i>
1	<i>(Constant)</i>	8.987	1.700		
	X1	.317	.059	.438	.000
	X2	-.134	.086	-.162	.121
	X3	-.137	.051	-.280	.008

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pada *output unstandardized coefficient* bagian *B* diperoleh nilai B1 variabel stres kerja sebesar 0,317 nilai B2 variabel kepuasan kerja sebesar -0,134 dan nilai B3 variabel kompensasi

sebesar -0,137 dan nilai konstanta (a) adalah 8,987 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,987 + 0,317 X_1 - 0,134 X_2 - 0,137 X_3$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Jika konstanta (a) adalah sebesar 8,987 artinya walaupun stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi (X3) diabaikan maka *turnover intention* akan tetap sebesar 8,987.
2. Jika stres kerja (X1) naik 1 satuan, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,317.
3. Jika kepuasan kerja (X2) naik 1 satuan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar -0,134
4. Jika kompensasi (X3) naik 1 satuan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar -0,137

Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.614 ^a	.377	.358	2.29544	1.488

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Maka berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai R² adalah 0,377 atau 37,7%. Artinya hubungan antara variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 37,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Variabel</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
Stres Kerja (X1)	5.401	.000

Kepuasan Kerja (X2)	-1.565	.121
Kompensasi (X3)	-2.694	.008

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,401 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis pertama (H_1) : stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,565 dengan tingkat signifikan 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,121 > 0,05$. Maka hipotesis kedua (H_2) : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -2,694 dengan tingkat signifikan 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis ketiga (H_3) : kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	312.890	3	104.297	19.794	.000 ^b
Residual	516.365	98	5.269		
Total	829.255	101			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5 variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi memiliki nilai f hitung 19,794 dengan signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $f \text{ sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

PENUTUP

Variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Sehingga stres yang terlalu besar dapat membuat perawat kehilangan semangat dalam bekerja dan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan rumah sakit tersebut. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja bersifat subjektif dan setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga mereka mempunyai kriteria tersendiri untuk menentukan bahwa dirinya telah pua atau tidak.

Dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Hal ini disebabkan karena kompensasi sebagai dasar untuk memotivasi perawat agar mampu bekerja lebih produktif lagi serta dapat menekankan terjadinya *turnover intention*. Hasil analisis pengujian hipotesis secara simultan (uji f), diketahui variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan / bersama-sama terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagaswati, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Manguharjo Di Kota Madiun. *PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.*, 2013–2015.
- Cahyani, N. N. (2021). *Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan PT . Tunas Madukara Indah)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. A. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem* (2nd ed.). Illioni: WB Saunders Company.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). BPFE.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12), 33–48.
- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Nurfadillah, Arafat, R., & Yusuf, S. (2021). Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Mental Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 213–226.
- Purba, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar. (*Doctoral Dissertation, Unimed*).
- Shintiyah, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.