

JurnalKajianKesehatanMasyarakat	Vol .6 No 2	Edition: April 2026
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received:16 April 2026	Revised: 18 April 2026	Accepted: 23 April 2026

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI DI RSUD TUAN RONDAHAIM KABUPATEN SIMALUNGUN

Elli Rimarni Girsang¹, Prof.Jon Piter Sinaga², Selamat Ginting³

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail : tambun100088@yahoo.com

1. Alumni Magister Institut Kesehatan DELI HUSADA

2, 3. Staf Dosen Institut Kesehatan DELI HUSADA

ABSTRACT

Human resource management is necessary to support the achievement of the hospital's vision and mission. One of the problems in human resource management is that the desire to leave (intention to quit) can cause employees to decide to leave their jobs. The study was conducted among State Civil Service (ASN) employees at Tuan Rondahaim Regional Hospital. The number of planned staff turnover at Tuan Rondahaim Hospital in the 3 years from 2021 to 2023 all exceeds the standard (Leap in Lusiati 2013, 10-11%), the average is 12.23%. The research objective is to analyze factors related to employee turnover intention at Tuan Rondahaim Hospital. The study design used was cross-sectional. The study population was 52 people with a sample size of 52 people using the total sample. The results of bivariate analysis show that the variables related to intention to quit are reward factors ($p=0.031$), career development ($p=0.031$) and geographical factors ($p=0.011$), in Then the variables not associated with labor turnover intention are age ($p=0.739$), marital status ($p=0.400$) and workload ($p=0.342$). Multivariate analysis results show that the variable most related to intention to quit is the career development factor with Exp (B) of 10.752 (95% CI 2,000-57,794), meaning employees are not satisfied with the job. Current career development is a coefficient of 10.752 with intention to leave many times higher than employees who are satisfied with career development at Tuan Rondahaim Hospital. It is hoped that Tuan Rondahaim Hospital can provide employees with career development that is appropriate to their skills and sustainable.

Keywords: *turnover intention, employee, Human resource management*

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitasnya, suatu perusahaan atau organisasi memerlukan

sumber daya manusia untuk menjalankan visi dan misi organisasi. Inilah sebabnya mengapa sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam

operasional sehari-hari suatu perusahaan atau organisasi (Fai, 2023). Rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan perorangan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi utamanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tingginya turnover di RSUD Tuan Rondahaim menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen, biaya pelatihan, penurunan produktivitas saat mencari dan melatih staf baru dan hilangnya staf yang berkualitas. Begitu pula dampaknya terhadap individu mengakibatkan hilangnya rekan kerja, bertambahnya beban kerja dan berkurangnya hubungan antar karyawan. Inilah konteks penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan niat berhenti bekerja di Rumah Sakit Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun.

2. METODE

A. Analisis Univariat

Tabel 1. *Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden*

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Umur		
	- ≤ 35 tahun	12	23,1
	- > 35 tahun	40	76,9
	Total	52	100,0

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan desain cross sectional. Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun. Periode penelitian adalah bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

Populasi penelitian ini meliputi seluruh ASN RSUD Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun yang berjumlah 52 total teknik user sampling.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder dari dokumen staf rumah sakit di lokasi penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis bivariat menggunakan uji Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%. P value < 0,05 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis multivariat menggunakan beberapa uji regresi logistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

2	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	9	17,3
	- Perempuan	43	82,7
	Total	52	100,0
3	Status Pernikahan		
	- Belum menikah atau janda/duda	7	13,5

	- Menikah	45	86,5
	Total	52	100,0
4	Pendidikan		
	- Perguruan Tinggi	52	100,0
5	Profesi		
	- Dokter Spesialis	8	15,4
	- Dokter Umum	2	3,9
	- Dokter Gigi	1	1,9
	- Perawat	11	21,2
	- Perawat Gigi	2	3,8
	- Bidan	6	11,5
	- Analis Laboratorium	2	3,8
	- Radiolog	4	7,7
	- Tenaga Fisioterapi	4	7,7
	- Tenaga Farmasi	4	7,7
	- Ahli Kesehatan Masyarakat	5	9,6
	- Pengelola Gizi	3	5,8
	Total	52	100,0

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan turnover intention di RSUD Tuan Rondahaim

Variabel	f	%
Tanggapan Terhadap Beban		
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Turnover Intention di RSUD Tuan Rondahaim		
Turnover	F	%

Kerja			
	Tidak setuju dengan beban kerja	5	9,6
	Setuju dengan beban kerja	47	90,4
	Total	52	100,0

Kepuasan Terhadap Imbalan			
	Tidak puas dengan imbalan	24	46,2
	Puas dengan imbalan	28	53,8
	Total	52	100,0

Kepuasan Terhadap Pengembangan Karir			
	Tidak puas dengan pengembangan karir	29	55,8
	Puas dengan pengembangan karir	23	44,2
	Total	52	100,0

Kondisi Geografis Lokasi Kerja			
	Sulit dijangkau	37	71,2
	Mudah dijangkau	15	28,8
	Total	52	100,0

Intention			
	Ada niat	19	36,5
	Tidak ada niat	33	63,5
	Total	52	100,0

B. Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Umur, Status Pernikahan,

Variabel Independen	Turnover Intention				PR	CI 95%	P-Value
	Ada Niat		Tidak Ada Niat				
	F	%	F	%			
Umur							
≤ 35 tahun	5	41,7	7	58,3	1,190	0,539- 2,627	0,739
> 35 tahun	14	35,0	26	65,0			
Status Pernikahan							
Belum menikah atau janda/duda	4	57,1	3	42,9	1,714	0,799- 3,677	0,400
Menikah	15	33,3	30	66,7			
Beban Kerja							
Tidak setuju dengan beban kerja	3	60,0	2	40,0	1,763	0,777- 3,997	0,342
Setuju dengan beban kerja	16	34,0	31	66,0			
Imbalan							
Tidak puas dengan imbalan	13	54,2	11	45,8	2,528	1,137- 5,620	0,031
Puas dengan imbalan	6	21,4	22	78,6			
Pengembangan Karir							
Tidak puas dengan pengembangan karir	17	58,6	12	41,4	6,741	1,732- 26,243	0,001
Puas dengan pengembangan karir	2	8,7	21	91,3			
Geografis							
Sulit dijangkau	18	48,6	19	51,4	7,297	1,067- 49,885	0,011
Mudah dijangkau	1	6,7	14	93,3			

Hubungan Umur dengan Turnover Intention

Hasil analisis bivariat dengan *p-value* 0,739 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam rentang umur tertentu tidak akan mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang digelutinya. Dalam kondisi tertentu umur bukanlah menjadi faktor yang berhubungan *turnover intention* pada beberapa instansi dapat disebabkan faktor lain yang dapat menyebabkan kenyamanan ataupun kurang nyamannya seseorang dalam bekerja.

Hubungan Status Pernikahan dengan Turnover Intention

Nilai *p-value* 0,400 pada analisis bivariat menunjukkan tidak adanya hubungan antara status pernikahan dengan *turnover intention* di RSUD Tuan Rondahaim. Di RSUD Tuan Rondahaim terdapat 86,5% pegawai yang berstatus menikah pada responden penelitian. Dengan demikian dapat terlihat bahwa pernikahan dan keluarga bukanlah menjadi penghalang dalam bekerja pada pegawai RSUD Tuan Rondahaim. Hal ini dapat disebabkan kurangnya hambatan dalam pengurusan rumah tangga apabila pegawai yang bersangkutan harus bekerja dan pegawai yang sudah berstatus

menikah lebih nyaman bekerja di RSUD Tuan Rondahaim karena lebih dekat dengan keluarga serta mereka bisa mencari penghasilan tambahan dengan bertani.

Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention

Analisis bivariat diperoleh nilai *p-value* 0,342 yang menunjukkan tidak adanya hubungan beban kerja dengan *turnover intention*. Beban kerja merupakan hal yang selalu menjadi permasalahan dan menjadi topik pembahasan dalam perjalanan suatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Kebanyakan orang berfikir bahwa beban kerja yang diberikan padanya melebihi kapasitas yang dapat dikerjakannya. Pada kasus lain, seseorang akan merasa beban kerja yang diberikan padanya tidak sesuai dengan pendapatan yang diperolehnya. Pada beberapa kasus juga dijumpai masalah anggapan seseorang bahwa beban kerja yang dilimpahkan padanya lebih berat dari pada beban kerja yang diberikan kepada rekannya yang memiliki posisi yang sama dan dasar pendidikan yang sama pada suatu instansi.

Hubungan Imbalan dengan Turnover Intention

Dari hasil analisis bivariat didapatkan hasil adanya hubungan imbalan dengan *turnover intention*. Pada instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah, imbalan

atau penghasilan yang diperoleh pegawanya tergantung pada kebijakan pemerintah yang bersangkutan. Hal ini akan berubah-ubah dari waktu ke waktu. Kebijakan tersebut bukan merupakan hasil kesepakatan dari pimpinan instansi dan pegawai yang bersangkutan. Penghasilan yang diberikan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia di daerah tersebut. Namun untuk beberapa instansi seperti Rumah Sakit Umum Daerah, penghasilan tambahan dapat diberikan sesuai dengan pendapatan tambahan rumah sakit yang bersangkutan.

Hubungan Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention*

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention*. Pengembangan karir meliputi seluruh aktivitas kepegawaian yang bertujuan untuk merencanakan kelanjutan dari karir karyawan sehingga perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir

karyawan hendaknya dilakukan secara berkesinambungan dan memberi makna bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat menunjukkan karya dan pengabdian yang maksimal kepada perusahaan tempanya bekerja.

Hubungan Geografis dengan *Turnover Intention*

Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan geografis dengan *turnover intention* di RSUD Tuan Rondahaim. Faktor geografis yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah waktu yang dibutuhkan oleh pegawai untuk sampai ke rumah sakit setiap harinya. Waktu tempuh dari lokasi tempat tinggal ke tempat bekerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena dalam pelaksanaan tugas di rumah sakit pegawai mendapatkan jadwal dinas pagi, sore dan malam. Dengan demikian faktor geografis sangat dipertimbangkan dalam pertimbangan kenyamanan dan keselamatan dalam perjalanan.

C. Analisis Multivariat

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diduga berhubungan dengan *turnover intention* yaitu imbalan, pengembangan karir dan geografis.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Multivariat

Variabel	B	P-value	Exp (B)	PR 95% C.I	
				Lower	Upper
Imbalan	0,205	0,791	1,227	0,271	5,261
Pengembangan Karir	2,375	0,006	10,752	2,000	57,794

Geografis	2,061	0, 073	7,850	0, 826	74.594
-----------	-------	--------	-------	--------	--------

Berdasarkan analisis multivariat dalam penelitian ini dapat terlihat bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang paling berhubungan dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Tuan Rondahaim. Hal ini disebabkan pentingnya pengembangan sebagai penghargaan bagi tiap pegawai dalam pekerjaannya. Pengembangan karir merupakan penghargaan yang dapat secara langsung meningkatkan penghasilan pegawai. Dengan adanya pengembangan karir, maka secara langsung akan ditetapkan penambahan pembayaran terhadap penambahan tugas yang dipercayakan kepada seorang pegawai.

4. KESIMPULAN

1. Faktor pengembangan karir merupakan faktor yang paling berhubungan dengan *turnover intention* pegawai ASN di RSUD Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun.
2. Tingginya hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* pegawai ASN di RSUD Tuan Rondahaim Kabupaten Simalungun merupakan akibat dari tidak adanya kesempatan yang sama yang diberikan pada setiap ASN dalam hal pengembangan karir. Kesempatan yang diberikan dinilai memilih-milih dari

personal masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anggara P dkk. (2020), *Turnover Intensi Staf Medis RSUD SM Bsnnyumas Provinsi Jawa Tengah, Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, Vol. 8, tidak. 3, hal. 153-160

Annur CM (2022), Jumlah Rumah Sakit di Indonesia mencapai 2.522 unit pada tahun 2021, <https://databoks.katadata.co.id>

Arif MZ (2020), *Pengaruh Karakteristik Demografi dan Lingkungan Organisasi terhadap Niat Keluar Perawat di RS Islam Surabaya*, <https://repository.stikes-yrsds.ac.id>

Athallah GF (2022), *Employee turnover: definisi, penyebab dan cara mengatasi permasalahan tersebut*, <https://mekari.com>

Fai (2023), *Belajar Manajemen Sumber Daya Manusia* , <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm>

Kementerian Kesehatan RI (2020), Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Pengakuan Rumah Sakit

- Muharni S & Wardhani UC (2020), *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya niat turnover perawat di RS Santha Elisabeth Kota Batam*, Saelmakers PERDANA Medical Journal , Praktek. 3, tidak. 2, hal. 236-245
- Olivia et al. (2020), *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap niat berhenti dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam PD BPR BKK Boyolali*, Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat UNSRI, Vol. 2, tidak. 2, hal. 1-16
- Onsardi & Fithariasari (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish Publishing House, Yogyakarta: 2020
- Priyono & Marnis (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit terbitan Zifatama
- Purnomo AK (2020), *Anteseden Turnover Intensi Karyawan Rumah Sakit "X" Bandung Barat*, MBIA, Vol. 19, No. 1, hal. 3-11
- Qanitah dkk. (2022), *Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Berhenti Perawat di RSI Surabaya*, *Jurnal Ilmu Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya*, Vol. 17, No. 2, hal. 150-155
- Riadi M (2018), *Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Tingkat Turnover Karyawan*, <https://www.kajianpustaka.com>
- Situmorang N, et al. (2023), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi*, Jurnal Lentera Bisnis, Vol. 12, No. 3, Hal. 633-646
- Suryani I W, et al. (2020), *Analisis Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intention di RS Masmitra*, Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit, Vol. 4, No. 1, Hal. 63-76