



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 5494-5506

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Faktor-Faktor Turnover Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Perawat Berimplikasi Pada Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi)

Bugie Zurisdianto Pamungkas^{1✉}, Taufik Zulfikar², Widjajanti Utoyo³, Rukhiyat Syahidin⁴,
Vip Paramarta⁵

Pascasarjana Magister Manajemen, Manajemen Rumah Sakit,
Universitas Sangga Buana Bandung

Email: paradist288@gmail.com[✉]

Abstrak

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang dengan perkembangannya telah mengalami perubahan. Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien di rumah sakit. Tingginya tingkat turnover perawat dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi merupakan salah satu sektor industri di bidang kesehatan, salah satu rumah sakit yang mengalami masalah tingkat turnover perawat yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover perawat dan menggali Pengaruh nya dengan kepuasan dan loyalitas perawat. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu dimensi lingkungan serta pengembangan berada pada kategori tidak baik sedangkan dimensi kompensasi berada pada katagori sangat tidak baik. Dimensi kompensasi dan pengembangan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan, sedangkan dimensi lingkungan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan, sedangkan pengaruh terhadap loyalitas perawat dimensi lingkungan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis koefisien deteminasi kompensasi, lingkungan dan pengembangan terhadap kepuasan perawat di peroleh nilai $R^2=0.674$ perawat sebesar 67.4%. hasil terhadap loyalitas perawat di peroleh nilai $R=0.759$ yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan dan pengembangan terhadap loyalitas sebesar 75.9%

Kata kunci : *Faktor Faktor Turnover, Kepuasan Perawat, Loyalitas Perawat*

Abstract

Hospitals are one of the institutions in the healthcare sector that has undergone changes with their development. Nurses plays a crucial role in providing quality healthcare to patients in hospitals. The high turnover rate of nurses can cause negatively impact to the quality of service and overall performance of the hospital. Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari in Cimahi City is one of the healthcare sector institutions facing a high turnover rate among nurses. The aim of this research is to analyze the factors influencing the turnover rate of nurses and explore their effects on nurse satisfaction and loyalty. The research method employed is quantitative with a descriptive-verification approach. The findings indicate that the environmental and developmental dimensions are categorized as unfavorable, while the compensation dimension is considered very unfavorable. Although the compensation and development dimensions has an influence, it is not significant on satisfaction, whereas the environmental dimension has no significant influence on satisfaction. However, the environmental and development dimensions positively and significantly influence nurse loyalty. The analysis reveals that these factors can explain approximately 67.4% of the variance in nurse satisfaction and around 75.9% in nurse loyalty. This suggests that improving the work environment, career development, and compensation systems is crucial for maintaining nurse satisfaction and loyalty, ultimately enhancing the quality of healthcare services.

Keywords: Turnover Factors, Nurse Satisfaction, Nurse Loyalty

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu institusi penting dalam sektor pelayanan kesehatan yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Awalnya, rumah sakit berfungsi sebagai lembaga sosial yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Namun, dengan munculnya rumah sakit swasta, fungsi rumah sakit kini juga bergeser menjadi industri pelayanan kesehatan yang mengelola kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip manajemen badan usaha (Alfarisi, 2022). Perubahan ini memberikan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada perawat, yang memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Perawat merupakan elemen kunci dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja dan loyalitas perawat berdampak langsung pada kualitas pelayanan, tingkat kepuasan pasien, serta citra rumah sakit secara keseluruhan. Namun, tingginya tingkat turnover perawat menjadi salah satu masalah signifikan yang dihadapi rumah sakit. Turnover yang tinggi tidak hanya mengganggu kontinuitas pelayanan tetapi juga meningkatkan biaya operasional, seperti rekrutmen dan pelatihan staf baru, serta menurunkan moral kerja di lingkungan rumah sakit. Berdasarkan data Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi, tingkat turnover perawat yang tinggi terjadi setiap bulan selama tahun 2022, dengan jumlah

perawat yang keluar selalu lebih banyak dibandingkan dengan yang masuk. Kondisi ini menyebabkan penurunan jumlah perawat secara bertahap, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

Faktor-faktor yang memengaruhi turnover perawat meliputi beban kerja yang berat, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kompensasi yang tidak sesuai. Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari melaporkan bahwa gaji yang mereka terima berada di bawah standar yang ditetapkan, meskipun beban kerja yang harus mereka tanggung cukup tinggi. Selain itu, perawat sering kali harus melakukan lembur tanpa menerima kompensasi yang memadai, yang semakin menambah tekanan dalam bekerja. Data menunjukkan bahwa jadwal kerja yang padat dan beban kerja yang tinggi membuat perawat merasa kelelahan, yang berdampak pada loyalitas dan semangat kerja mereka.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, loyalitas kerja perawat menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Loyalitas yang rendah, sebagaimana diungkapkan oleh Hartono dan Kusuma (2020), dapat tercermin dari sikap dan perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, seperti kurangnya semangat kerja dan rendahnya responsivitas dalam melayani pasien. Keluhan pasien terhadap pelayanan perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari, seperti sikap yang kurang ramah dan keterlambatan dalam memberikan perawatan, menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek ini. Ulasan negatif dari pasien juga menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat.

Selain masalah loyalitas, stres kerja juga menjadi tantangan besar bagi perawat. Beban kerja yang tinggi, jadwal kerja yang tidak menentu, dan tekanan dari pasien maupun keluarga pasien dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada perawat. Kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Kurniawan (2019) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi emosi dan kemampuan berpikir seseorang, sehingga mengganggu produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan data dan fakta tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat turnover perawat serta hubungannya dengan kepuasan dan loyalitas kerja di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan rumah sakit dapat merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, mengurangi tingkat turnover, serta

meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi. Teknik sampling menggunakan teknik *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 134 responden. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu kuisioner yang berjumlah 19 pernyataan. Variabel pada penelitian ini yaitu adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), pengembangan (X3), Kepuasan Perawat (Y), Loyalitas perawat (Z). Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien korelasi, dan analisis determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, masa kerja dan usia. Berikut merupakan data demografi responden yang telah diperoleh dari 153 responden.

Tabel 1

Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
L	36	26.9 %
P	98	73.1 %
Total	134	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel 1 menampilkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini. Dari total 134 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 36 responden (26.9%) adalah laki-laki, sedangkan sebanyak 98 responden (73.1%) adalah perempuan. Hasil ini menggambarkan distribusi jenis Kelamin responden dalam penelitian secara keseluruhan.

Tabel 2

Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25	12	8.96 %
2	26 - 30	72	53.73 %
3	31 - 36	36	26.87 %
4	36 - 40	14	10.45 %
5	> 40	0	0 %
Jumlah		134	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada Tabel 2 memberikan gambaran terperinci tentang distribusi usia responden dalam penelitian ini. Dari total 134 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas responden (53.73%) berada dalam rentang usia 26 - 30 tahun, diikuti oleh 31 - 36 tahun (26.87%), dan 36 - 40 tahun (10.45%). Sejumlah kecil responden (8.96%) berusia di bawah 25 tahun, sementara tidak ada responden yang berusia di atas 40 tahun.

Tabel 3

Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	96	71.6 %
2	S1	38	28.4 %
Jumlah		134	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel 3 memberikan gambaran tentang distribusi pendidikan responden dalam penelitian ini. Dari total 134 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 96 responden (71.6%) memiliki latar belakang pendidikan D3, sementara 38 responden (28.4%) memiliki latar belakang pendidikan S1.

Tabel 4

Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pelaksana	134	100 %
Jumlah		134	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel 4 memberikan gambaran tentang distribusi berdasarkan jabatan Dari total 134 responden yang terlibat dalam penelitian ini, semua responden menempati jabatan sebagai "Pelaksana"

Tabel 5

Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

N o	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	0	0 %
2	1-3 tahun	57	42.54 %
3	3-5 tahun	32	23.88 %
4	> 5 tahun	45	33.58 %
Jumlah		134	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pada Tabel 5 memberikan gambaran tentang distribusi masa kerja responden dalam penelitian ini. Dari total 134 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 57 responden (42.54%) memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, 32 responden (23.88%) memiliki masa kerja antara 3-5 tahun, dan 45 responden (33.58%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Analisis Deskriptif

Tabel 6 Deskriptif Variabel X

Dimensi	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
Kompensasi	1955	1,55	Sangat Tidak Baik
Lingkungan	1241	1.94	Tidak Baik
Pengembangan	2466	1,81	Tidak Baik
Total Skor	4662		
Rata-Rata	1.76		
Standar Deviasi	0.58		
Kategori	Tidak Baik		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel kompensasi, lingkungan dan pengembangan adalah 4662 dengan rata-rata 1.76. Nilai skor ini berada pada rentang $>1,00 - 1.80$. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai kompensasi, lingkungan dan pengembangan secara keseluruhan dinilai tidak baik oleh responden. Jika digambarkan menggunakan garis kontinum akan terlihat seperti gambar di bawah ini

Tabel 7 Deskriptif Variabel Y

Kepuasan Perawat	Total	2988
	Rata-rata	1.83
	Kategori	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.16 atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel kepuasan adalah 2988 dengan rata-rata 1.83. Nilai skor ini berada pada rentang $>1.00 - 1.80$. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai variabel kompensasi berada pada kategori yang tidak baik.

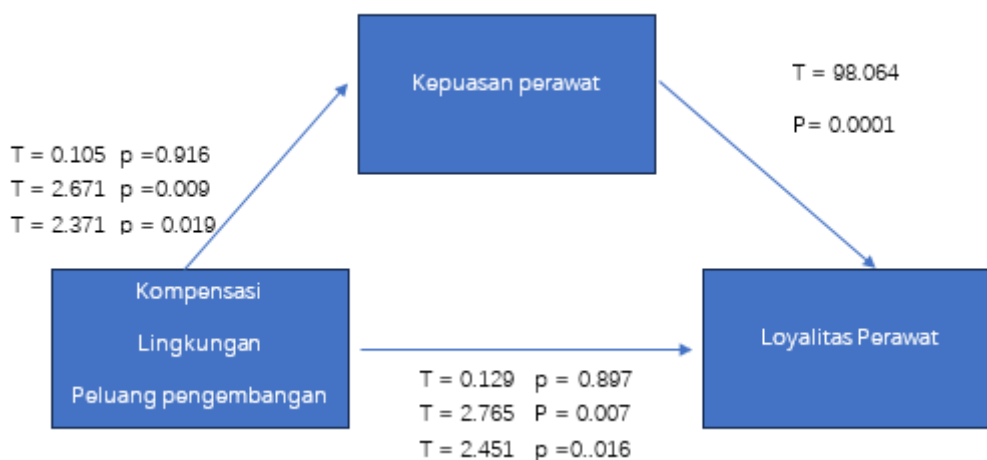
Tabel 8 Deskriptif Variabel Z

Loyalitas Perawat	Total	951
	Rata-rata	1.77
	Kategori	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.17 atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel loyalitas adalah 951 dengan rata-rata 1.77. Nilai skor ini berada pada rentang $>1,00 - 1.80$. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai variabel kompensasi berada pada kategori yang sangat tidak baik

Analisis Verifikatif (*Path Analysis*)



Gambar. 1 Model Diagram Jalur Lengkap

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Sub Struktur 1 (Kepuasan Perawat)

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi (X1), lingkungan (X2), dan pengembangan (X3) terhadap kepuasan perawat (Y). Hasil path analysis menunjukkan persamaan:

$Y = 0,069 \cdot X1 + 0,081 \cdot X2 + 0,718 \cdot X3$. Koefisien positif pada ketiga dimensi menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, lingkungan, atau pengembangan dapat meningkatkan kepuasan perawat. Namun, uji hipotesis parsial menunjukkan hasil berikut:

- Kompensasi terhadap Kepuasan: Tidak signifikan ($p = 0,197$; $t = 1,296$).
- Lingkungan terhadap Kepuasan: Tidak signifikan ($p = 0,678$; $t = 0,416$).
- Pengembangan terhadap Kepuasan: Tidak signifikan ($p = 0,334$; $t = 3,685$).

Uji Hipotesis Sub Struktur 2 (Loyalitas Perawat)

Pengujian sub struktur kedua mengevaluasi pengaruh kompensasi (X1), lingkungan (X2), dan pengembangan (X3) terhadap loyalitas perawat (Z). Hasil path analysis menghasilkan persamaan:

$Z = 0,006 \cdot X1 + 0,466 \cdot X2 + 0,411 \cdot X3$. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan:

- Kompensasi terhadap Loyalitas: Tidak signifikan ($p = 0,897$; $t = 0,129$).
- Lingkungan terhadap Loyalitas: Signifikan ($p = 0,007$; $t = 2,765$).
- Pengembangan terhadap Loyalitas: Signifikan ($p = 0,016$; $t = 2,451$).

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat, sementara kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan maupun loyalitas. Untuk meningkatkan kepuasan dan

loyalitas perawat, perhatian lebih terhadap lingkungan kerja dan pengembangan profesional perlu menjadi prioritas utama.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap Loyalitas Perawat

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap Loyalitas Perawat Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh pada masing-masing dimensi terhadap Loyalitas Perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan. Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung berdasarkan output SPSS.

Tabel 9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Path	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Effect
Kompensasi	0.069	0.006	0.069	0.075
Lingkungan	0.081	0.466	0.081	0.547
Pengembangan	0.718	0.411	0.718	1.129

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besaran pengaruh langsung dari dimensi kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan terhadap loyalitas lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya. Hal ini menandakan bahwa Loyalitas Perawat sudah tinggi tanpa melihat kepuasannya. Besaran total pengaruh paling tinggi berada pada dimensi lingkungan.

Koefisien Determinasi (R²) Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besaran pengaruh dari kompensasi, lingkungan, dan pengembangan terhadap Loyalitas Perawat melalui kepuasan perawat secara keseluruhan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan output SPSS.

Tabel 10 Koefisien Determinasi terhadap Kepuasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821	.674	.667	.472
<i>a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, yang diwakili oleh nilai R, adalah sebesar 0.821. Selanjutnya, koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0.674, artinya ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan, dan pengembangan terhadap kepuasan sebesar 67.4%.

Sisanya, yaitu sekitar 32.6% ($e = \text{epsilon} = 0.326$), dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Tabel 10 Koefisien Determinasi terhadap Loyalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871	.759	.753	.368
<i>a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, yang diwakili oleh nilai R, adalah sebesar 0.871. Selanjutnya, koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0.759, artinya ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan, dan pengembangan terhadap loyalitas sebesar 75.9%. Sisanya, yaitu sekitar 24.1% ($e = \text{epsilon} = 0.241$), dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Kompensasi

Variabel kompensasi memiliki total skor 1.955 dengan rata-rata skor 1,55. Nilai ini berada dalam kategori "sangat tidak baik" sesuai dengan rentang yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan signifikan terhadap sistem kompensasi organisasi. Penemuan ini konsisten dengan Jones et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Smith (2020) juga mengungkapkan bahwa persepsi negatif terhadap kompensasi berdampak buruk pada loyalitas dan retensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengidentifikasi dan memperbaiki sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

2. Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja adalah 1.242 dengan rata-rata 1,94. Nilai ini masuk dalam kategori "tidak baik." Penelitian Johnson et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sementara Brown (2020) mengidentifikasi kontribusi positif lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kreativitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan

produktivitas karyawan.

3. Deskriptif Peluang Pengembangan

Variabel pengembangan memiliki total skor 2.466 dengan rata-rata skor 1,81, yang berada dalam kategori "tidak baik." Studi Chen et al. (2020) menyoroti pentingnya program pengembangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja organisasi. Lee dan Park (2019) menambahkan bahwa investasi dalam pengembangan memberikan manfaat jangka panjang. Hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan program pengembangan untuk memenuhi ekspektasi karyawan.

4. Deskriptif Kepuasan

Variabel kepuasan memiliki total skor 2.988 dengan rata-rata 1,83, yang menunjukkan tingkat kepuasan rendah. Penelitian Smith et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan. Evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

5. Deskriptif Loyalitas Perawat

Variabel loyalitas adalah 951 dengan rata-rata skor 1,77, yang tergolong rendah. Penelitian Johnson et al. (2019) dan Smith (2020) menunjukkan bahwa loyalitas rendah disebabkan oleh kurangnya penghargaan, sistem kompensasi yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, upaya peningkatan loyalitas perawat sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan

Hasil regresi menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara kompensasi dan kepuasan perawat ($p\text{-value} = 0,197$; $t \text{ hitung} = 1,296 < t \text{ tabel} = 1,65$). Studi Smith et al. (2019) dan Johnson & Brown (2020) menyebutkan bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja dan pengakuan juga berperan penting dalam kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan

Hasil regresi menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan perawat ($p\text{-value} = 0,678$; $t \text{ hitung} = 0,416 < t \text{ tabel} = 1,65$). Studi Johnson et al. (2021) dan Brown (2020) menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Peluang Pengembangan terhadap Kepuasan

Hasil regresi menunjukkan pengaruh signifikan antara peluang pengembangan

dan kepuasan perawat ($p\text{-value} = 0,334$; $t \text{ hitung} = 3,685 > t \text{ tabel} = 1,65$). Studi Chen et al. (2020) mendukung pentingnya pengembangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Perawat

Hasil regresi menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara kompensasi dan loyalitas perawat ($p\text{-value} = 0,897$; $t \text{ hitung} = 0,129 < t \text{ tabel} = 1,65$). Penelitian Johnson et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan loyalitas karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan terhadap Loyalitas Perawat

Hasil regresi menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas perawat ($p\text{-value} = 0,007$; $t \text{ hitung} = 2,765 > t \text{ tabel} = 1,65$). Studi Johnson et al. (2021) dan Brown (2020) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa temuan penting terkait faktor-faktor turnover yang memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Anugrah Lestari Kota Cimahi. Faktor kompensasi ditemukan berada pada kategori "sangat tidak baik" dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun loyalitas perawat. Lingkungan kerja juga berada dalam kategori "tidak baik," meskipun memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat. Peluang pengembangan karyawan, yang juga dinilai "tidak baik," menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan, menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan dan loyalitas perawat di rumah sakit ini tergolong rendah, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperbaiki sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan peluang pengembangan untuk mendukung retensi dan loyalitas perawat dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, P. (2020). The Role of Workplace Environment in Enhancing Employee Performance. *Journal of Organizational Studies*, 12(3), 145–162.
- Chen, L., Zhang, W., & Li, H. (2020). Employee Development Programs and Their Impact on Job Satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 332–349.
- Johnson, K., & Brown, P. (2020). Compensation and Employee Retention: A Strategic Perspective. *International Journal of HR Studies*, 18(2), 78–94.
- Johnson, M., Smith, R., & Taylor, J. (2021). Creating Supportive Work Environments: Evidence from Healthcare Settings. *Journal of Workplace Innovation*, 9(5), 222–239.
- Jones, T., Wilson, R., & Lee, C. (2019). Impact of Inadequate Compensation on Employee Motivation and Turnover. *Management Science Review*, 10(1), 55–67.
- Lee, S., & Park, J. (2019). Long-Term Benefits of Employee Development Programs in Organizations. *Asian Journal of Management*, 7(3), 101–117.
- Smith, J., Brown, A., & Miller, T. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction in Healthcare Organizations. *International Journal of Health Management*, 14(4), 230–245.
- Smith, R. (2020). Employee Perceptions of Fairness in Compensation Systems and Their Impact on Organizational Loyalty. *HR Insights Quarterly*, 5(2), 67–81.