

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Mene Paradilla^{1*}, Andi Niartiningsih², Nurul Hidayah Nur³

^{1,2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar, Negara Indonesia

*Email: meneparadilla@gmail.com¹, nurul_hidayahnur@gmail.com², andiniar30@gmail.com³

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2024

Revision: 30-05-2024

Published: 30-05-2024

DOI Article:

10.24905/mlt.v4i2.466

A B S T R A K

Turnover Intention merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, khususnya pada profesi perawat. Tingginya *Turnover Intention* dapat berdampak terhadap kualitas pelayanan kesehatan, efektivitas kerja tim, dan peningkatan biaya operasional rumah sakit. Salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* adalah *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* perawat di rumah sakit. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain cross sectional study. Sampel pada penelitian ini 188 perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work Life* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Kata kunci: *Quality of Work Life; Turnover Intention*

A B S T R A C T

Turnover Intention is one of the significant issues in human resource management in hospitals, particularly in the nursing profession. High *Turnover Intention* can impact the quality of healthcare services, team work effectiveness, and increased hospital operational costs. One of the factors that influence *Turnover Intention* is the *Quality of Work Life* (QWL). This study aims to analyze the effect of *Quality of Work Life* on nurses' *Turnover Intention* in hospitals. The type of research conducted is quantitative research using an observational study with a cross-sectional study design. The sample in this study was 188 nurses at Stella Maris Hospital Makassar. The results of the study indicate that *Quality of Work Life* has a significant effect on nurses' *Turnover Intention* at Stella Maris Hospital Makassar.

Acknowledgment

Keywords: *Quality of Work Life; Turnover Intention*

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama tenaga perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki interaksi paling lama dengan pasien sehingga keberadaannya sangat menentukan mutu pelayanan Kesehatan. Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, rumah sakit sering menghadapi masalah *Turnover Intention* pada tenaga perawat. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah keluar dari organisasi tempat saat ini bekerja. Tingginya *Turnover Intention* juga menggambarkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan (Anggara et al., 2020). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang keluar sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Salah satu cara untuk menekan tingginya *Turnover Intention* tenaga kerja dengan meningkatkan keterikatan yang positif pada individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang disebut *Employee Engagement* (Indrawan, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* adalah *Quality of Work Life* (QWL). *Quality of Work Life* merupakan persepsi pekerja mengenai kesejahteraan fisik dan psikologis di tempat kerja. QWL mencakup kondisi kerja yang aman, kesempatan pengembangan karier, kompensasi yang adil, hubungan interpersonal, keseimbangan kehidupan kerja, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Tingginya tingkat kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *Quality of Work Life* (Sondang P. Siagian, 2009).

Perawat yang memiliki *Quality of Work Life* yang baik cenderung merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga memiliki loyalitas tinggi terhadap rumah sakit. Sebaliknya, *Quality of Work Life* yang rendah dapat meningkatkan stres kerja, kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Stella Maris Makassar ditemukan bahwa jumlah *turnover* perawat mengalami angka *fluktuatif* setiap tahunnya pada tahun 2021-

2023, dan berdasarkan data masalah *turnover* di RS Stella Maris adalah masalah yang harus diselesaikan organisasi yaitu 10% Gartenstein, (2019). Berdasarkan data masalah di atas *turnover* RS Stella Maris Makassar mengalami fluktuatif dalam tiga tahun terakhir. Kenaikan *turnover* disebabkan beberapa faktor yaitu *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, komitmen organisasi, kelelahan kerja, shift kerja, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan perawat, sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam memberikan pelayanan. Faktor yang paling memberikan pengaruh yaitu *Quality of Work Life* dalam menurunkan *Turnover Intention* perawat.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh pasien yang melakukan *Turnover Intention* pelayanan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar dengan besar sampel 400 pasien. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data yaitu kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, variabel independen *Quality of Work Life* sedangkan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum masalah penelitian dengan cara mendeskripsikan tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian dan karakteristik dari responden. Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis crosstabulation antara variabel dependen dan independen. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel yaitu antara variabel independen dan variabel dependen dengan uji statistik digunakan adalah uji Chi Square. Analisis multivariat adalah regresi logistik berganda dengan metode enter.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat RS di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2025

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
Umur		
20-35 Tahun	121	64.4
36-45 Tahun	54	28.7
>45 Tahun	13	6.9
Jumlah	188	100.0
Jenis Kelamin		

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
laki-laki	44	23.4
Perempuan	144	76.6
Jumlah	188	100.0
Lama Kerja		
<3 Tahun	10	5.3
3-5 Tahun	53	28.2
6-8 Tahun	24	12.8
>8 Tahun	101	53.7
Jumlah	188	100.0
Pendidikan Terakhir		
DIII	64	34.0
S1	28	14.9
Ners	87	46.3
S2	9	4.8
Jumlah	188	100.0
Status Kepegawaian		
Tetap	131	69.7
Kontrak	45	23.9
Honorer	12	6.4
Jumlah	188	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 1 memperlihatkan distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik sampel di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 20-35 tahun yaitu sebanyak 121 responden (64,4%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 144 responden (76,6%). Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden bekerja selama >8 Tahun yaitu sebanyak 101 responden (53,7%). Dilihat dari Pendidikan terakhir sebagian besar responden berpendidikan Ners yaitu sebanyak 87 responden (46,3%). Dan dilihat dari status kepegawaian, sebagian besar yaitu pegawai tetap sebanyak 131 responden (69,7%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian Perawat RS di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2025

Variabel	Sampel Penelitian	
	N	%
<i>Quality of Work Life</i>		
Baik	86	45.7
Buruk	102	54.3
Jumlah	188	100.0
<i>Turnover Intention</i>		

Baik	80	42.6
Buruk	108	57.4
Jumlah	188	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan berada dalam kategori *Quality of Work Life* dalam kategori baik sebesar 45,7% dan buruk 54,3% dan *Turnover Intention* dalam kategori baik sebesar 42,6% dan buruk 57,4%.

Tabel 3 Hubungan *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2025

<i>Quality of Work Life</i>	<i>Turnover Intention</i>				Total		<i>p</i>
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	68	79.1	18	20.9	86	100.0	0.001
Buruk	12	11.8	90	88.2	102	100.0	
Total	80	42.6	108	57.4	188	100.0	

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 3 menunjukkan hubungan variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hubungan variabel *Quality of Work Life* dan *turnover intention* perawat dari Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2025. Hasil analisis bivariat dengan uji korelasi pearson menunjukkan bahwa ada hubungan dimensi *Quality of Work Life* terhadap *turnover intention* dengan nilai $p=0,001$

Pembahasan

Hipotesis penelitian 1 (H1) dinyatakan *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi work life terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *Quality of Work Life* dimensi *work life* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (H1) diterima artinya hipotesis pertama “Ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *work life* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar”.

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *work world* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *Quality of Work Life* dimensi *work world* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif

(H2) diterima artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *work world* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”.

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *work context* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *Quality of Work Life* dimensi *work context* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (H3) diterima artinya hipotesis ketiga “Ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *work context* terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”.

Hipotesis penelitian 4 (H4) Pengaruh variabel *Work Life* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0,001 < 0.05$ dengan nilai 41,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life* terhadap *Turnover Intention* berpengaruh secara signifikan, untuk pengaruh variabel *Work World* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0,348 < 0.05$ dengan nilai 9,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan, untuk pengaruh variabel *Work Context* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0,430 < 0.05$ dengan nilai 6,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Context* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan, untuk pengaruh variabel *Work Design* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0,085 < 0.05$ dengan nilai 9,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Design* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah dimensi *Work Life*.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Pengaruh ini menunjukkan *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Peningkatan *Quality of Work Life* dapat menjadi strategi manajemen rumah sakit dalam mempertahankan tenaga perawat, meningkatkan loyalitas kerja, serta menjaga kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Saran bagi rumah sakit perbaikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, beban kerja yang sesuai, kompensasi dan penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier dan pelatihan dan peningkatan dukungan manajemen serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan perawat

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Gartenstein, D. (2019). *What is Healthy Employee Turnover Rate?* *Small Business-Chron.com*.
- Indrawan, D. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit*. 4(2), 52–64.
- Irwanto, E. L., Machmud, R., & Lestari, Y. (2024). *The Relationship of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment with Turnover Intention Nurse from Unand Padang Hospital in 2023*. *International Journal of Health and Medicine*, 1(3), 26–52.
- Lim, J. Y., Kim, G. M., & Kim, E. J. (2024). *Factors Associated with Turnover Intention Among Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis*. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 33(1), 70–79.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ratnawati, Y., Bagis, F., & Suyoto. (2024). *Quality of Work Life and Turnover Intention in Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.