

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Klinik Sabila Medika Group

Nasrullah¹, Purwadhi², Budi Santoso³

^{1,2,3} Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 30, 2024

Revised Des 12, 2024

Accepted Des 20, 2-24

Keywords:

Workload,
Compensation,
Employee Engagement,
Turnover Intention

ABSTRACT

Human resources (HR) have an important role in the sustainability of a company. Good HR management is needed in order to prevent, reduce, and overcome problems which often occur in companies, such as high turnover rates. Employee turnover is usually initiated by a group of symptoms of desire to leave the company, which is called turnover intention. Turnover intention is influenced by many factors, such as workload, compensation, and employee engagement. The purpose of this research is to find out the effect of workload and compensation on turnover intention with employee engagement as moderating variable. This research uses a quantitative approach with an explanatory method which tests the relationship between several variables through hypothesis testing. The sample used in this research was 40 subjects using questionnaire as a data collection instrument. The statistical instruments used are multiple linear regression analysis and moderated regression analysis with partial t test as hypothesis testing. The research results show that there is a significant positive effect of workload (<0.001) and a significant negative effect of compensation (<0.001) on turnover intention. The results also show that workload (0.000) and compensation (0.005) have a significant effect on turnover intention with employee engagement as a moderator.



Corresponding Author:

Nasrullah,
Program Pascasarjana Magister Manajemen,
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya,
Antapani, Jl. Terusan Sekolah No.1-2, Cicaheum, Kec. Kiarcondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40282.
Email: kevinkusumamd@gmail.com

1. INTRODUCTION

Klinik merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Tercatat bahwa setiap tahun terdapat peningkatan jumlah klinik di Provinsi Jawa Barat yakni sebanyak 7.55% sejak tahun 2019 hingga tahun 2021 (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2022). Hal tersebut menjadi dasar bagi klinik untuk meningkatkan mutu pelayanan agar dapat bersaing dengan klinik lainnya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan adalah dengan menyediakan tenaga kesehatan yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi. SDM yang berperan sebagai perencana, penggerak, dan pengawas memiliki tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Andriani, Purwadhi, Disman, 2023). Oleh karena itu karyawan menjadi sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Purwadhi, 2021).

Salah satu masalah yang berkaitan dengan SDM di klinik yaitu masalah *turnover*. *Turnover* menjadi masalah serius yang dialami oleh banyak organisasi maupun institusi di seluruh dunia (Al-Suraihi, Samikkon, Al-Suraihi, Ibrahim, 2021). Standar *turnover* 10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Namun, data menunjukkan *turnover* pada institusi kesehatan cenderung meningkat

dias atas batas standar (Winnarseh, 2019). Sebuah studi yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan hasil bahwa 15% staf perawat dan 11.6% administrator harus menjadi karyawan pengganti disebabkan oleh *turnover* (Shen, McGarry, Gandhi, 2023). Studi lainnya di Zimbabwe yang menunjukkan bahwa sebanyak 95% responden memilih untuk *turnover* dan perawat merupakan staf terbanyak yang memutuskan untuk *turnover* dengan persentase 29.49% (Dzvairo, 2023).

Indonesia termasuk salah satu negara yang memiliki masalah *turnover*. Studi yang dilakukan pada fasilitas kesehatan di Batam menunjukkan bahwa terdapat 10% kejadian *turnover* (Christiani dan Ilyas, 2020). Selain itu, 78% *turnover intention* ditemukan pada perawat di Surabaya (Muhadi dan Angesty, 2022).

Klinik Sabila Medika *group*, merupakan salah satu jaringan fasilitas kesehatan di Indonesia yang tercatat memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. *Group* ini terdiri dari dua klinik yang dikelola dibawah manajemen yang sama, yaitu Klinik Sabila Medika yang merupakan klinik rawat jalan dan Klinik Andina Pancawati yang merupakan klinik rawat inap. Tahun 2021, Klinik Sabila Medika dan Klinik Andina Pancawati secara berurutan tercatat memiliki tingkat *turnover* karyawan sebesar 25,9% dan 18%, tahun 2022 sebesar 49% dan 25%, tahun 2023 sebesar 31% dan 38,7%. Angka tersebut berada jauh diatas standar *turnover* yang ideal (Faiza, 2024; Nasrullah, 2024).

Fenomena *turnover* yang banyak terjadi pada dasarnya bukan merupakan suatu kejadian yang terjadi seketika, melainkan melalui gejala-gejala berupa keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain secara implisit. Keinginan atau kecenderungan karyawan untuk berpindah atau mencari alternatif pekerjaan di perusahaan yang berbeda dikenal dengan istilah *turnover intention* (Andini, Purwadhi, Andriani, 2024). *Turnover intention* disebabkan oleh berbagai macam faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Nurafni (2019) mengemukakan bahwa beban kerja dan kompensasi merupakan faktor penyebab terbesar *turnover intention* pada karyawan. Selain beban kerja dan kompensasi, *employee engagement* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki *turnover intention*. Menurut Andini, Purwadhi, Andriani, (2024) *employee engagement* dapat dideskripsikan sebagai hubungan keterikatan dimana karyawan merasa terhubung, terlibat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Semakin tinggi *employee engagement*, maka akan berdampak pada *turnover intention* yang semakin rendah (Andriani, Disman, Ahman, Santoso, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. (2) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. (3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi. (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penjelasan (*explanatory research*), yaitu menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis, sehingga permasalahan yang muncul dapat dijawab (Supriyanto, Maharani, 2013).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Klinik Sabila Medika *group* yang berjumlah empat puluh orang. Karena populasi tidak terlalu banyak, maka sampel dapat menggunakan seluruh anggota populasi (Kemenkes RI, 2022). Peneliti menggunakan teknik *saturation sampling*, yaitu teknik yang mengikutsertakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kompensasi, variabel terikat *turnover intention*, dan variabel moderasi yaitu *employee engagement*.

Instrumen pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berbasis skala *likert*. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah nilai dari kuesioner diperoleh. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebagai pra syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis linear berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dilanjutkan dengan uji T parsial untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Untuk menguji hipotesis ketiga dan keempat yang diusulkan peneliti, uji T parsial kembali dilakukan setelah analisis regresi moderasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (20%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (80%). Responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 30 orang (75%), 31 – 40 tahun sebanyak 8 orang (20%), dan 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang (5%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, jumlah responden dengan pendidikan SD sebanyak 1 orang (2,5%), SMP 2 orang (5%), SMA/Sederajat 7 orang (17,5%), Diploma 14 orang (35%), dan S1 16 orang (40%). Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 5 orang (12,5%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Berdasarkan status perkawinan, sebanyak 16 responden (40%) berstatus kawin, sedangkan 24 lainnya (60%) belum kawin. Responden penelitian juga berasal dari berbagai macam divisi/bagian. Divisi medis sebanyak 13 orang (32,5%), paramedis 10 orang (25%), farmasi 5 orang (12,5%), laboratorium 2 orang (5%), administrasi/keuangan 3 orang (7,5%), dan tenaga lainnya berjumlah 7 orang (17,5%).

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Hasil uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.859	4.695	4.229	<,001
	Beban Kerja	.375	.076	.493	<,001
	Kompensasi	-.308	.062	-.495	<,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai positif, sebesar 0,375. Artinya, setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1%, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 37,5% dengan asumsi variabel X2 bernilai konstan. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) bernilai negatif, sebesar -0,308 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1%, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 30,8% dengan asumsi variabel X1 bernilai konstan.

Gambar 1 juga menunjukkan nilai t tabel pada variabel beban kerja sebesar 4,910. Besar t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan besar t tabel. T tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 arah) dengan $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$, dimana n adalah jumlah sampel, sedangkan k adalah jumlah variabel independen. Diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,910 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001$), maka dapat diartikan bahwa H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah sebesar -4,934. Karena t hitung bernilai negatif, maka nilai t tabel yang diambil pada tabel statistik adalah t tabel dengan signifikansi 0,05 (uji 1 arah) dengan mengabaikan nilai negatif pada t hitung. $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$, maka diperoleh nilai t tabel adalah 1,687. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($4,934 > 1,687$). Nilai signifikansi pada variabel kompensasi juga lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001$). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis regresi moderasi ditunjukkan pada Gambar 2 berikut ini.

Gambar 2. Hasil uji regresi moderasi

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-76.532	24.829		-3.082	.004
	Beban Kerja	2.096	.411	2.754	5.096	.000
	Kompensasi	.895	.327	1.440	2.735	.010
	Employee Engagement	1.563	.423	3.176	3.697	.001
	Beban Kerja * Employee Engagement	-.034	.007	-1.112	-4.690	.000
	Kompensasi * Employee Engagement	-.017	.006	-2.380	-3.013	.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja yang berinteraksi dengan variabel *employee engagement* (X1.Z) bernilai negatif, yaitu sebesar -0,034. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1.Z sebesar 1%, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 3,4%. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi yang berinteraksi dengan *employee engagement* (X2.Z) juga terlihat bernilai negatif, yaitu -0,017. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2.Z sebesar 1%, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 1,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

Nilai t hitung pada variabel interaksi beban kerja dengan *employee engagement* (X1.Z) adalah sebesar -4,690. Karena t hitung bernilai negatif, maka nilai t tabel yang diambil pada tabel statistik adalah t tabel dengan signifikansi 0,05 (uji 1 arah) dengan mengabaikan nilai negatif pada t hitung. Df = n-k-1 atau 40-5-1 = 34, maka diperoleh nilai t tabel adalah 1,691. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($4,690 > 1,691$). Nilai signifikansi pada variabel interaksi beban kerja dengan *employee engagement* juga lebih kecil dari 0,05 (0,000). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi.

Nilai t hitung pada variabel interaksi kompensasi dengan *employee engagement* (X2.Z) adalah sebesar -3,013. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,013 > 1,691$). Nilai signifikansi pada variabel interaksi kompensasi dengan *employee engagement* juga lebih kecil dari 0,05 (0,005). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa H4 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan Klinik Sabila Medika group. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka *turnover intention* karyawan juga semakin rendah.

Beban kerja dapat dianggap tinggi jika tingkat keahlian yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu tinggi atau diluar kompetensi karyawan, waktu yang disediakan untuk mencapai target pekerjaan terlalu sempit, volume kerja terlalu banyak, dan sebagainya. Saat karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat atau tekanan kerja yang dibebankan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, karyawan mungkin mengalami stres, kelelahan, dan kecewa sehingga dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan lain yang beban kerjanya dirasa lebih ringan. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan. Jika kesehatan mereka terpengaruh, hal ini dapat menjadi alasan serius untuk berhenti dari pekerjaan (Putri, 2023).

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi, maka *turnover intention* karyawan Klinik Sabila Medika group akan semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka *turnover intention* juga akan semakin tinggi.

Putrianti, Hamid, Mukzam (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dibandingkan faktor lainnya yang diteliti. Sistem kompensasi yang buruk dapat memicu ketidakpuasan dalam diri karyawan. Rasa tidak puas berpotensi memunculkan perilaku negatif seperti mangkir dan tidak bersemangat saat bekerja, bahkan juga muncul keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Sebaliknya, semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi

Penelitian oleh Maulidah, Ali, Pangestuti (2022) menyebutkan bahwa dengan adanya ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan juga bermakna adanya rasa memiliki, perasaan nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif pada karyawan. Semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *employee engagement*, *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang berinteraksi dengan *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* mampu memoderasi pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan Klinik Sabila Medika group.

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai pemoderasi

Employee engagement merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* karyawan. Tinggi atau rendah tingkat *employee engagement* dapat dinilai dari indikator-indikator seperti kemauan dan semangat yang tinggi dalam bekerja, dedikasi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja, serta persepsi positif karyawan terhadap suasana kerja dan rekan kerja. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang berinteraksi dengan *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wijayanto, Widiartanto, Dewi (2022) yang menyebutkan *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya akan berusaha tetap bertahan untuk bekerja di perusahaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* mampu memoderasi pengaruh antara kompensasi dan *turnover intention* pada karyawan Klinik Sabila Medika group.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1) Gambaran beban kerja dan kompensasi karyawan Klinik Sabila group berada di kategori penilaian cukup baik. Tingkat *employee engagement* terhadap perusahaan juga cukup kuat. Faktor-faktor tersebut membuat *turnover intention* karyawan saat ini juga rendah. Fakta bahwa tingkat *turnover* karyawan beberapa tahun terakhir cukup tinggi mungkin dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor yang telah diteliti. 2) Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja, maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, *turnover intention* juga akan semakin menurun. 3) Kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, *turnover intention* juga akan semakin meningkat. 4) Interaksi antara beban kerja dengan *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi interaksi antara beban kerja dengan *employee*

engagement, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah interaksi antara beban kerja dengan *employee engagement*, *turnover intention* juga akan semakin meningkat. 5) Interaksi antara kompensasi dengan *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi interaksi antara kompensasi dengan *employee engagement*, maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sebaliknya semakin rendah interaksi antara kompensasi dengan *employee engagement*, *turnover intention* juga akan semakin meningkat.

ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terimakasih yang tidak terhingga kami sampaikan kepada Rektor Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS University) yang juga sekaligus sebagai pembimbing, Direktur Pascasarjana ARS University, Kaprodi Magister Manajemen ARS University. Dosen pembimbing serta seluruh civitas akademika Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya yang telah banyak mengarahkan dan membantu penulis dalam penulisan tesis ini. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada istri dan anak-anak yang selalu memberikan semangat dan motivasi bagi penulis

REFERENSI

- Al-Suraihi, W. A., Samikkon, S. A., Al- Suraihi, A. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management*, *https://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893*.
- Andini, A. D., Purwadhi & Andriani, R. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT Surganya Motor Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, *12*(1), 313-322.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., Santoso, B. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention In Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, *9*(1), 129-140.
- Andriani, R. Purwadhi & Disman. (2023). Company Performance Improvement: Implementation of Service Culture Through Human Capital in Hospitality Industry. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, *19*(1), 10 16.
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, *4*(3), 198-209.
- Dinkes Jawa Barat (2022, May 23). *Jumlah Klinik Pratama Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. February 22, <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-klinik-pratama-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>.
- Dzvairo, T. (2023). Unpacking the Effects of High Staff Turnover in Zimbabwean Government Hospitals. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, *2*(2), 51-57.
- Faiza, H. (2024, April 8). Personal Interview.
- Kemendes RI (2022, October 12). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 30 Tahun 2022 Tentang Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Dokter Gigi, Klinik, Pusat Kesehatan Masyarakat, Rumah Sakit, Laboratorium Kesehatan, dan Unit Transfusi Darah*. July 1, 2024. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/245550/permenkes-no-30-tahun-2022>.
- Maulidah, A. Ali, S. & Pangestuti, D.C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, *3*(2), 159-176.
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *7*(3), 77-83. <https://doi.org/10.30651/jkm.v7i3.14807>.
- Nasrullah. (2024, April 8). Personal Interview.
- Nurafni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung*. February 23, 2022. <http://repository.unpas.ac.id/41686/>.
- Purwadhi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Muzahid Press.
- Putri, R.L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung. July 31, 2024. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. <http://repo.darmajaya.ac.id/14388/>.
- Putrianti, A.D., Hamid, D. & Mukzam, M.D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *12*(2).
- Shen, K., McGarry, B. E., & Gandhi, A. D. (2023). Health care staff turnover and quality of care at nursing homes. *JAMA Internal Medicine*, *183*(11), 1247-1254.

- Supriyanto, A.S. & Maharani V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Wijayanto, T., Widiartanto & Dewi, R.S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 2746-1297.
- Winnarseh, W. (2019). *Hubungan Beban Kerja dengan Ponsial Turnover pada Perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta*. February 22, 2023. UPN Veteran Jakarta. <http://repository.upnvj.ac.id/id/eprint/2805.emplo>.