

ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Suatu Survey Pada Perawat Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang)

Siti Ahadiyah Andriani
NPM: 208.020.078



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengkaji, dan mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan responden yang diambil 106 perawat. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi perawat tentang kompensasi, lingkungan kerja, *turnover intention*, dan kinerja cukup baik. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. *Turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Perlu adanya upaya meningkatkan supervisi dengan sistem pengawasan terencana dengan baik pada perawat dengan cara membuat jadwal yang jelas dan terencana, dan perlu upaya meningkatkan kompetensi perawat mengenai asuhan keperawatan yang disesuaikan dengan kebijakan, aturan dan sumber daya yang ada di rumah sakit.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Kinerja

ABSTRACT

Nurses' performance as the frontline of healthcare services is a crucial issue that needs thorough examination to maintain and enhance the quality of healthcare provided to patients. This study aims to analyze, examine, and determine the effect of compensation and work environment on nurses' performance with turnover intention as an intervening variable on nurses' performance at the Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang.

The research methods used are descriptive and verificative analysis. Path Analysis was used as the data analysis technique. Data collection was done using questionnaires, employing simple random sampling with 106 nurses as respondents. Data collection in the field was carried out in 2024. Data analysis techniques using Path Analysis.

The results of the study indicate that overall, nurses' perceptions of compensation, work environment, turnover intention, and performance are quite positive. Compensation and work environment affect turnover intention both partially and simultaneously. Turnover intention impacts nurses' performance. Compensation and work environment influence nurses' performance with turnover intention as a mediating variable. There is a need to enhance supervision through well-planned monitoring systems for nurses by establishing clear and structured schedules. Additionally, efforts are needed to improve nurses' competence in nursing care tailored to hospital policies, regulations, and available resources.

Keywords: Compensation, work environment, nurse's performance, turnover intention

I. PENDAHULUAN

Tekanan globalisasi di bidang kesehatan mengakibatkan timbulnya persaingan antar rumah sakit, baik pemerintah, swasta dan asing. Rumah sakit adalah organisasi sosial dan medis yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kesehatan secara lengkap kepada masyarakat, baik kuratif dan rehabilitatif. Menurut Undang-undang No.44 tahun 2009 tentang rumah sakit; Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Di tengah tuntutan yang semakin kompleks dan dinamis, keberhasilan suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tak terlepas dari efektivitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Peran perawat merupakan unsur penting dalam rumah sakit, karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan selama 24 jam serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Dewan pimpinan PPNI pada tahun 1996 telah menyusun standar evaluasi praktik keperawatan dengan mengacu pada standar asuhan keperawatan mulai dari tahap pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi keperawatan. Dalam hal ini, pimpinan rumah sakit akan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa baik berjalannya suatu organisasi rumah sakit.

Rumah sakit Islam Al Muchtar yang berlokasi di Jl. Pangkal Perjuangan, Karawang merupakan rumah sakit swasta tipe C yang diresmikan pada tanggal 14 september 1999. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum dengan pelayanan kesehatan mulai dari yang bersifat umum sampai dengan yang bersifat spesialistik, yang dilengkapi dengan pelayanan penunjang medis 24 jam. Rumah sakit swasta tipe C di Karawang tidak hanya RS Islam Al Muchtar, ada beberapa rumah sakit di kota Karawang yang mempunyai tipe rumah sakit yang sama, yaitu: RS Citra Sari Husada, RS Fikri Medika, RS Dewi Sri dan RS Bayukarta. Menurut profil Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Karawang tahun 2020, Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang memiliki tingkat kunjungan pasien yang paling rendah diantara rumah sakit swasta tipe C lainnya.

Berdasarkan data studi pendahuluan (ditabelkan, diawal sebelum prasurvei) tentang kinerja perawat belum sepenuhnya baik dimana masih terdapat penilaian kurang dan rendah. Kinerja perawat berada pada kategori cukup baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja adalah tingginya angka *turnover intention*. *Turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini secara sukarela atau tidak karena kurangnya daya tarik dari pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain (Adhari, 2021).

Hasil studi pendahuluan tentang *turnover intention* perawat didapatkan hasil bahwa beberapa perawat memiliki niatan untuk mengundurkan diri dan memiliki keinginan untuk melakukan pencarian kerja di perusahaan lain. *Turnover intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention*

karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, menunjukkan bahwa kompensasi finansial belum sepenuhnya baik. Hal ini terlihat dari beberapa perawat menilai bahwa sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan, dan tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan tuntutan kinerja perusahaan. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi hal yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan dalam rangka memberikan pelayanan keperawatan secara maksimal, karena kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening”**.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-pemmasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kualitas pelayanan, kepuasan pasien dan loyalitas pasien.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya dikemukakan, maka terdapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat kinerja perawat yang belum baik dimana masih terdapat penilaian kurang dan rendah
2. Bekerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditentukan
3. Indeks penilaian kinerja perawat yang paling rendah yaitu, disiplin kerja, kerjasama dan orientasi pelayanan.
4. Tingkat *turnover intention* perawat cukup tinggi
5. Perawat memiliki pemikiran untuk mengundurkan diri
6. Perawat memiliki keinginan untuk melakukan pencarian kerja di perusahaan lain.
7. Pemberian kompensasi finansial belum sepenuhnya memadai
8. Insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan
9. Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan tuntutan kinerja perusahaan
10. Hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis
11. Hubungan dengan atasan kurang harmonis
12. Kebersihan ruangan kurang

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
2. Bagaimana *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang

3. Bagaimana kinerja perawat perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
7. Seberapa besar pengaruh kinerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengkaji dan mengetahui :

1. Kompensasi dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
2. *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
6. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang
7. Besarnya pengaruh kinerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan secara teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan *turnover intention*, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

Manfaat Praktis

Memberikan data informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan Rumah Sakit Islam Al Muchtar Karawang dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin motivasi dan faktor-faktor lainnya. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal yang dihubungkan dengan sifat seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Hubungan kompensasi dengan lingkungan kerja

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sejalan dengan itu, perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Yuniarti, dkk (2021:162) pengelolaan kompensasi yang tepat untuk setiap karyawan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi secara finansial, ada pula kompensasi yang berbentuk non finansial diantaranya berupa jabatan dan lingkungan kerja yang mendukung keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Rasa aman yang mampu diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya diyakini mampu mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Sejalan dengan itu, Azizah, dkk (2020:16) mengatakan bahwa kompensasi bentuk non-finansial biasanya tidak berkaitan dengan uang tetapi tetap memberikan dampak positif bagi karyawan. kompensasi non finansial dapat diberikan dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memadai, jenjang karir yang pasti, dan masih banyak lagi sesuai kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman tentunya akan meningkatkan performa karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Dalam meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan, organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Waskito (2021) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Setyorini, dkk (2023) mengemukakan hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Menurut Sari, dkk (2024:12) terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya karena adanya *turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi. Untuk itu perusahaan perlu untuk melihat bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan dan selanjutnya menetapkan

kebijakan dan mengatasi agar tingkat *turnover intention* bisa di minimalkan. Salah satu usaha perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan oleh para karyawan kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Faktor ini menjadi salah satu pemicu utama bagi karyawan untuk menentukan langkah karirnya ke depan dan bagi perusahaan adalah penentuan langkah strategik perusahaan ke depannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Herudiansyah dalam Sari, dkk (2024:13) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berpindah, salah satunya yaitu kompensasi dimana hal ini memberikan pengaruh pada pergantian karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* merupakan aspek penting dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, dinamika antar pegawai, serta budaya organisasi. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat membentuk iklim yang mendukung, memotivasi, dan memelihara kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi pemicu utama *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Meryandini & Subudi (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Fairus, dkk (2021) juga mengemukakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Syauqi, dkk (2020) didapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan tentunya akan meningkatkan performa karyawan dan akan memengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk itu penting menjaga lingkungan kerja agar tetap stabil dan kondusif, seperti memberikan dukungan sosial, dan menawarkan peluang perkembangan karir cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini dapat mengurangi kemungkinan munculnya *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dipenuhi oleh konflik antarpegawai, kurangnya dukungan, dan ketidakjelasan tugas dapat menciptakan ketidakpuasan, stres, dan ketidaknyamanan, yang berpotensi meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Faktor-faktor spesifik seperti peluang pengembangan, keadilan organisasional, dan kejelasan komunikasi dalam lingkungan kerja juga dapat berperan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meminimalkan risiko *turnover intention*.

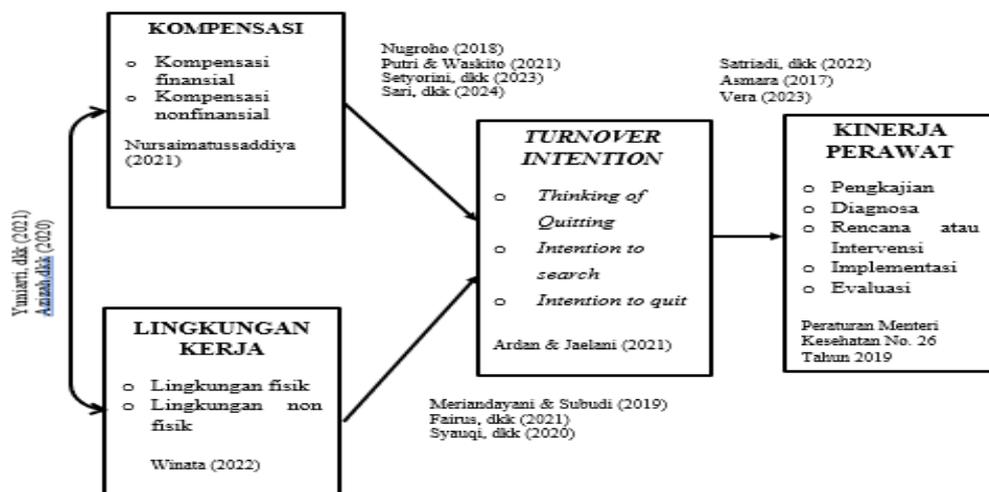
Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja perawat

Turnover intention dapat berdampak langsung pada kinerja perawat melalui beberapa mekanisme. Salah satu mekanisme tersebut adalah penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan saat mereka merencanakan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dapat mengurangi tingkat kepedulian terhadap tugas-tugas sehari-hari dan memengaruhi keterlibatan mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal. Selain itu, ketika perawat merasa tidak puas dengan lingkungan kerja atau memiliki niat untuk pindah, hal ini dapat memicu stres dan kelelahan mental, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada konsentrasi dan kewaspadaan, keduanya sangat penting dalam pelayanan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Satriadi, dkk (2022) mengemukakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal serupa penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Vera (2023) didapatkan hasil bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dampak *turnover intention* terhadap kinerja perawat juga dapat tercermin dalam penurunan kualitas pelayanan dan kehilangan keahlian khusus yang dimiliki oleh perawat yang berpengalaman.

Dalam menghadapi dampak *turnover intention* terhadap kinerja perawat, organisasi perlu memprioritaskan strategi retensi karyawan, termasuk memahami penyebab *turnover intention*, meningkatkan kondisi lingkungan kerja, dan memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan perawat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan mempertimbangkan *turnover intention* sebagai variabel *intervening*, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
4. *Turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja perawat.

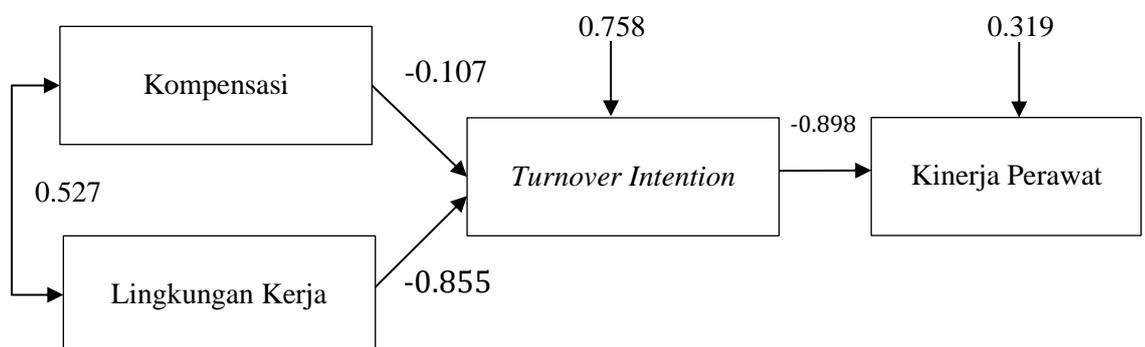
III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis. Analisis deskriptif adalah jenis analisa data yang dimaksudkan untuk menyajikan keadaan atau karakteristik data sampel, untuk masing-masing variabel penelitian secara tunggal. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Path Analysis*. Alasan penggunaan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri variabel penyebab terhadap variabel akibat. Unit analisis dari penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Al-muchtar Karawang. Dilihat dari *time horizon*-nya, penelitian ini bersifat *cross sectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening



Keterangan : Gambar 4.4
Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Kompensasi dan lingkungan kerja di rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang
 - a. Kompensasi yang diterima perawat di rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang cenderung memadai. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu sistem tunjangan transportasi dan tunjangan makan yang diterapkan masih kurang memadai, insentif yang diterima masih kurang sesuai dengan kinerja dan tantangan dalam pekerjaan membuat bosan.
 - b. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang yang diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik hasilnya cenderung baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai faktor kebisingan di tempat kerja dan kurangnya fasilitas kerja yang akan menunjang pekerjaan perawat.
2. *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang yang terdiri dari dimensi *thinking of quitting*, *intention to search* dan *intention to quit* diinterpretasikan dalam kriteria cukup tinggi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu indikator beberapa perawat mulai memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin didapatkan selain profesi atau jabatan saat ini dan beban kerja dirasakan terlalu tinggi yang mengakibatkan perawat merasa jenuh dan stress.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi keperawatan diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu perawat belum sepenuhnya bisa menentukan alternatif tindakan keperawatan, dan indikator mengenai belum semuanya perawat mempertimbangkan kebijakan, aturan sumber daya dan fasilitas yang ada dalam rencana tindakan keperawatan.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar -0.142 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang dirasakan perawat maka akan menurunkan *turnover intention* perawat di RS. Islam Al-Muchtar Karawang.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar -0.728 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat maka akan menurunkan *turnover intention* perawat di RS. Islam Al-Muchtar Karawang
6. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 83.8%, sedangkan pengaruh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti penulis yaitu sebesar 16.2%.

7. Besarnya pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang sebesar 80.6% sedangkan pengaruh dari luar variabel *turnover intention* yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 19.4%.

Rekomendasi:

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya perawat di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain

1. Kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang cenderung memadai, perlu perbaikan dalam hal:
 - a. Perlunya upaya memperbaiki sistem pembagian insentif yang diterima dengan risiko kerja perawat dengan cara pembagian secara adil dan transparansi yang jelas. Serta perlunya meningkatkan kesejahteraan perawat dengan memperhatikan tunjangan, seperti tunjangan makan dan transportasi yang disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab dan juga tingkat pendidikan perawat dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Dalam menentukan gaji, rumah sakit tetap perlu mempertimbangkan peraturan yang ditetapkan pemerintah terkait UMR, mengingat besaran gaji minimal yang ditetapkan pemerintah cenderung meningkat setiap tahunnya serta menyesuaikan dengan biaya hidup masyarakat di wilayah setempat.
 - c. Dalam merancang sistem insentif, pihak manajemen sebaiknya mengikutsertakan seluruh karyawan, agar dapat ditemukan kesepakatan di antara karyawan dan pihak manajemen, agar karyawan merasa adil dalam penerimaan insentif.
 - d. Rumah sakit diharapkan untuk lebih memperhatikan karir perawatnya. Dalam hal ini, pimpinan memiliki peran yang penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan kepada perawat tentang jenjang karir yang dapat dicapai seperti mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh perawat untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan
2. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang cenderung baik, adapun perlu perbaikan dalam hal :
 - a. Rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja terlebih lagi tentang kebisingan karena tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap stress dan kelelahan yang berakibat pada kinerjanya.
 - b. Rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan di masing-masing ruangan yang akan digunakan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga terciptanya kinerja perawat yang optimal.

- c. Perlunya upaya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan meningkatkan komunikasi yang terbuka baik antara atasan dan bawahan serta antara sesama rekan kerja dimana perawat dapat mengekspresikan ide, masukan atau permasalahan yang sedang dihadapi sehingga terciptanya komitmen kerja sama tim.
3. *Turnover Intention* perawat di Rumah sakit Islam Al-Muchtar Karawang cenderung cukup tinggi, adapun perlu perbaikan dalam hal:
 - a. Perlunya upaya peningkatan pengembangan karir dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi dan minat perawat.
 - b. Perlunya upaya pengkajian ulang beban kerja perawat yang disesuaikan dengan kebutuhan tiap ruangan dengan skala pengukuran yang digunakan di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang dengan pemeriksaan periodik.
 - c. Perlunya upaya peningkatan komitmen karyawan sebagai salah satu strategi dalam mengendalikan *turnover intention* melalui kegiatan yang dapat memotivasi rasa keterikatan kepada rumah sakit melalui acara *gathering, outbond, team building* atau kegiatan *training*.
 - d. Mengupayakan adanya sarana diskusi karyawan oleh pihak HRD.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang cenderung baik, adapun perlu perbaikan dalam hal:
 - a. Perlunya upaya meningkatkan supervisi dengan sistem pengawasan terencana dengan baik pada perawat dengan cara membuat jadwal yang jelas.
 - b. Perlunya upaya meningkatkan peran manajer keperawatan dalam melakukan penilaian kinerja untuk memotivasi dan meningkatkan pertumbuhan perawat dengan melibatkan perawat dalam semua aspek penilaian kinerja, serta memberikan dukungan terus menerus kepada perawat yang mencoba memperbaiki kinerja.
 - c. Perlunya upaya meningkatkan kompetensi perawat mengenai asuhan keperawatan yang disesuaikan dengan kebijakan, aturan dan sumber daya yang ada di rumah sakit.
5. Mengusulkan untuk menyediakan tempat istirahat untuk perawat yang bertugas di rumah sakit sehingga tersedia tempat yang layak dan aman untuk perawat.
6. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja dan *turnover intention*. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi) masih cukup besar. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

