



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13203-13215

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di RSUD Sidikalang

Exaudi Simbolon¹, Sondang Nibulan Marbun², Toman Panggabean³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

simolonexaudi77@gmail.com¹, sondangnibulanmarbun@gmail.com², tomanpanggabean2205@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di RSUD Sidikalang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Sidikalang, dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar 3,781 lebih besar dari ttabel 1,998 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Prestasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar 4,308 lebih besar dari ttabel 1,998 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai thitung sebesar 4,888 lebih besar dari ttabel 1,998 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 46,892 lebih besar dari Ftabel 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,676 atau 67,6%, yang berarti bahwa variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention

1. Latar Belakang Masalah

Menurut Dessler (2019), SDM adalah fungsi penting dalam manajemen yang berfokus pada merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengembangkan hubungan kerja yang produktif, adil, dan kolaboratif. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi mana pun. Hal ini dapat kita pahami karena tanpa dukungan manusia, suatu organisasi tidak mungkin dapat berfungsi. Dalam pengembangan organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang menentukan berapa lama suatu organisasi akan bertahan. Sumber Daya manusia juga menjadi salah satu faktor penting yang menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi. Organisasi ditugaskan untuk menangani sumber daya manusia yang tersedia bagi mereka dengan cara yang kondusif bagi kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, keberhasilan operasional organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Dalam konteks rumah sakit, khususnya tim medis, memainkan peran penting dalam memberikan perawatan berkualitas tinggi dan efisien kepada pasien. Keberhasilan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas dan etos kerja karyawan serta cara manajemen memperlakukan dan mengelola kesehatannya dalam bekerja. Salah satu permasalahan yang dihadapi rumah sakit adalah turnover atau pergantian pegawai yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan dan tingginya biaya operasional Suryani (2022).

Fenomena yang sering menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah tingginya tingkat *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* menjadi indikator awal yang dapat menggambarkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, dan menurunnya kinerja individu. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal RSUD Sidikalang tahun 2024, terlihat adanya peningkatan tingkat absensi dan mutasi pegawai antar-unit yang menandakan adanya indikasi *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan maupun staf administrasi. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berdampak pada

Pengaruh Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di RSUD Sidikalang

kestabilan operasional rumah sakit, beban kerja yang meningkat bagi pegawai yang tersisa, serta penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention di lingkungan rumah sakit adalah kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas tinggi dan berkomitmen untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi, hubungan antar rekan kerja, atau peluang pengembangan karier dapat meningkatkan niat untuk keluar. Di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang, kepuasan kerja menjadi aspek penting karena karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, terutama dalam memberikan pelayanan medis yang cepat, tepat, dan empatik. Apabila tenaga kerja merasa bahwa jerih payahnya tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima, atau atasan kurang memperhatikan kesejahteraan, maka akan muncul keinginan untuk mencari pekerjaan di institusi lain yang dianggap lebih memberikan kepuasan.

Selain itu, prestasi kerja juga berperan penting dalam menentukan keberlanjutan hubungan kerja. Karyawan dengan prestasi tinggi biasanya memperoleh pengakuan dan penghargaan dari organisasi, yang berdampak positif terhadap kepuasan dan loyalitas mereka. Namun, apabila prestasi kerja tidak diakui atau tidak diimbangi dengan kompensasi dan penghargaan yang layak, maka muncul potensi *turnover intention*. Hubungan antara prestasi kerja dan tingkat *turnover* (pergantian karyawan) pada umumnya negatif, artinya semakin tinggi prestasi kerja karyawan, semakin rendah tingkat *turnover*, dan sebaliknya. Karyawan berprestasi cenderung lebih puas dan berkomitmen pada perusahaan, mengurangi keinginan untuk keluar. Sebaliknya, karyawan dengan prestasi rendah atau ketidakpuasan kerja lebih mungkin mencari pekerjaan lain yang akhirnya meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang rendah sering kali membuat pegawai tidak memiliki semangat untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi, terutama ketika beban kerja tinggi dan penghargaan tidak seimbang. Dalam konteks RSUD Sidikalang, fenomena yang kerap muncul adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima pegawai. Rumah sakit daerah umumnya memiliki keterbatasan anggaran dan struktur birokrasi yang kaku, sehingga peluang pengembangan karier dan insentif finansial sering kali tidak sebanding dengan beban kerja yang tinggi, terutama bagi tenaga medis dan paramedis.

Penelitian yang dilakukan oleh Liu, Y., et al. (2024) yang berjudul “*The indirect relationship between employee job performance and turnover intention*” mengemukakan bahwa Penelitian ini melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada mengenai hubungan antara prestasi kerja dan niat keluar karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui dua jalur: keinginan untuk pindah dan niat keluar itu sendiri. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sewell, D.L (2022) yang berjudul “*Relationship between job performance, compensation and turnover intention in the retail industry*”. Yang menyatakan bahwa *Job Performance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, S. (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Sirejeki Makmur Abadi”. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai p-value sebesar 0,004 (< 0,05), yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto & Titing Widyastuti (2022) yang berjudul “Dampak Pelatihan, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora”, mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula niat pegawai untuk keluar dari rumah sakit tersebut.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang?
2. Apakah Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang?

3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang?
4. Apakah Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Prestasi Kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *turnover intention* Karyawan di RSUD Sidikalang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti, Sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, prestasi dan motivasi kerja, dengan kompensasi sebagai variabel intervening serta implikasinya terhadap *turnover intention* dalam konteks pelayanan kesehatan.
2. Bagi Manajemen RSUD Sidikalang, Memberikan informasi yang berguna dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja Tim Medis, serta meningkatkan prestasi dan motivasi kerja, yang dapat mengurangi *turnover intention*.
3. Bagi Akademis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan terutama yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Sidikalang.

3. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Noe et al. (2020 : 198) menjelaskan manajemen SDM bertugas mengelola perekrutan dan motivasi karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal demi mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2021 : 4) "Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi." Menurut Aljabar (2020:5) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi". Menurut Siagian (2023:2) "Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi dimana yang memiliki tekad untuk mencapai tujuan".

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2023:6) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian
Dalam hal ini, pengorganisasian dikatakan sebagai kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan & Pengadaan
Dikatakan bahwa pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tujuan organisasi.
4. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

6. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
7. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati pratursn organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan kegiatan pemeliharaan atau meningkatnya kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension
9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2020:112) Kepuasan kerja ialah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya". Perasaan itu terlihat dari sikap karyawan pada pekerjaannya. Raziq dan Maulabakhsh (2023:28), kepuasan kerja ialah perasaan emosional yang timbul dari pengalaman dan persepsi individu terhadap kondisi kerja mereka. Mereka menyoroti bahwa faktor seperti pangkuan atas kinerja, kompensasi yang adil, hubungan sosial yang positif, dan peluang pengembangan karir memainkan peran utama dalam membentuk kepuasan kerja.

Jang (2021:340) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka berdasarkan evaluasi terhadap berbagai aspek, termasuk tugas yang mereka jalani, kompensasi yang diterima, dan suasana kerja. Jang menekankan pentingnya komunikasi yang baik dan pengakuan dalam organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2021:147), indikator yang umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan, kesempatan berprestasi, dan rasa bermakna bagi karyawan.
2. Gaji atau Upah (*Pay*)
Persepsi karyawan mengenai keadilan dan kecukupan gaji dibandingkan dengan beban kerja serta kondisi ekonomi.
3. Promosi (*Promotion*)
Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Supervisi (*Supervision*)
Cara atasan memberikan arahan, bimbingan, dan penghargaan terhadap kinerja bawahannya.
5. Rekan Kerja (*Co-workers*)
Hubungan sosial yang harmonis, kerja sama, dan dukungan antar rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019:79), aspek kepuasan kerjamencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Jadi, pengukuran kepuasan kerja umumnya menggunakan dimensi-dimensi tersebut melalui kuesioner yang menilai tingkat kesenangan karyawan terhadap setiap aspek.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins dan Judge (2019:41) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah sejauh apa seseorang berhasil melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, prestasi kerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan..Hasibuan (2022:94) juga mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu. Artinya, prestasi kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russell (2020:239), terdapat enam indikator utama untuk menilai prestasi kerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas) – sejauh mana hasil kerja mendekati standar yang diharapkan.
2. *Quantity* (Kuantitas) – jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu) – ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Cost-Effectiveness* (Efisiensi Biaya) – kemampuan mengelola sumber daya secara efisien.
5. *Need for Supervision* (Kemandirian) – tingkat ketergantungan terhadap pengawasan.
6. *Interpersonal Impact* (Kerjasama dan Komunikasi) – kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:208), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan. Artinya, motivasi tidak hanya menentukan seberapa kuat usaha yang dilakukan seseorang, tetapi juga ke arah mana usaha itu diarahkan serta berapa lama seseorang mampu mempertahankannya.

Hasibuan (2022:141) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2021:93) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan Robbins dan Judge (2019:208) serta Mangkunegara (2021:93), indikator motivasi kerja meliputi:

1. *Ketekunan (Persistence)* – keinginan untuk tetap bekerja keras meskipun menghadapi kesulitan.
2. *Semangat kerja (Work enthusiasm)* – gairah dan antusiasme dalam melaksanakan tugas.
3. *Tanggung jawab (Responsibility)* – kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan baik.
4. *Ketekunan mencapai tujuan (Goal orientation)* – fokus untuk mencapai target kerja.
5. *Kebutuhan akan prestasi (Need for achievement)* – dorongan untuk mencapai hasil terbaik.

Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2019:143), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela, baik untuk mencari pekerjaan lain atau karena alasan pribadi.

Robbins dan Judge (2019:36) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan sadar untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Sementara Mathis dan Jackson (2017:159) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain dalam jangka waktu tertentu.

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2019:145), *turnover intention* dapat diukur melalui beberapa indikator berikut :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*).
2. Keinginan untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*).
3. Pemikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*).
4. Frekuensi kehadiran niat keluar (*frequency of thoughts about leaving*).
5. Penilaian terhadap peluang kerja eksternal (*perceived ease of movement*).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Dalam penelitian ini, peneliti juga ingin melihat Pengaruh Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* di RSUD Sidikalang.

Populasi dan Sampel
 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:343) “Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki atribut dan kuantitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya”. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang yang berjumlah 203 orang.

Tabel 3.1
 Data Karyawan Non PNS RSUD Sidikalang

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1 | Tenaga Medis | 17 |
| 2 | Tenaga Keperawatan | 98 |
| 3 | Tenaga Kefarmasian | 13 |
| 4 | Tenaga Kesehatan Masyarakat | - |
| 5 | Tenaga Gizi | 3 |
| 6 | Tenaga Keterampilan Fisik | - |
| 7 | Tenaga Keteknisan Medis | 8 |
| 8 | Pejabat Struktural, Pelaksana dan Staff lainnya. | 64 |
| | Total | 203 |

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Sampel Penelitian

Sampel menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:12) merupakan bagian yang menunjukkan gambaran secara umum dari populasi. Adapun teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non probability* sampling dengan kategori sampling jenuh. Menurut Fauzy (2019:32) *non probability* sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara sampel diambil tidak secara acak, sedangkan teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dengan cara menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh atau biasa disebut dengan sensus, dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 67 tenaga medis di RSUD Sidikalang.

1. Karyawan yang tidak berstatus ASN

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan asumsi tingkat eror (e) = 10%. Rumus *slovin* untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Jumlah karyawan RSUD Sidikalang yang berjumlah 203 orang, persentase kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10%. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{203}{1 + 203 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{203}{3,03}$$

$$n = 67 \text{ Responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 67 Responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2020:161), “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Menurut Ghozali (2020:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis Grafik

Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Uji statistik menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada garis Asymp. Sig (2-tailed),

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2020:103).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESIED dan ZPRED.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , dan X_3 dengan variabel terikat yang disebut Y .

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (uji-t)

Ghozali (2020:97) mengemukakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerapkan versi dependen. Uji t menggunakan nilai signifikansi = 5%

Uji Hipotesis Simultas (uji-F)

Menurut Ghozali (2020:96) Uji statistic F mengukur good of fit yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (*adjusted R2*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R2* yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Uji Asumsi Klasik

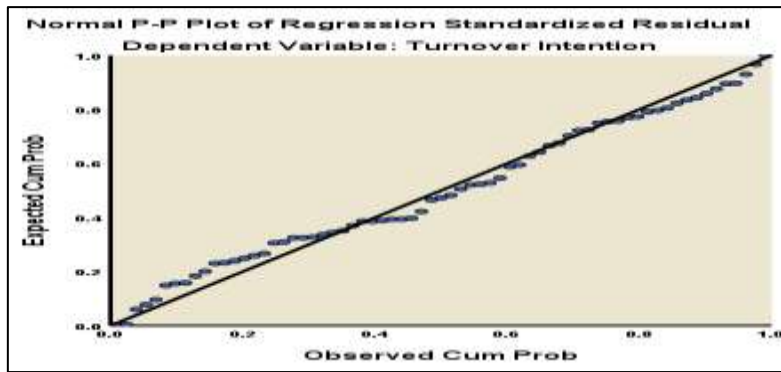
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

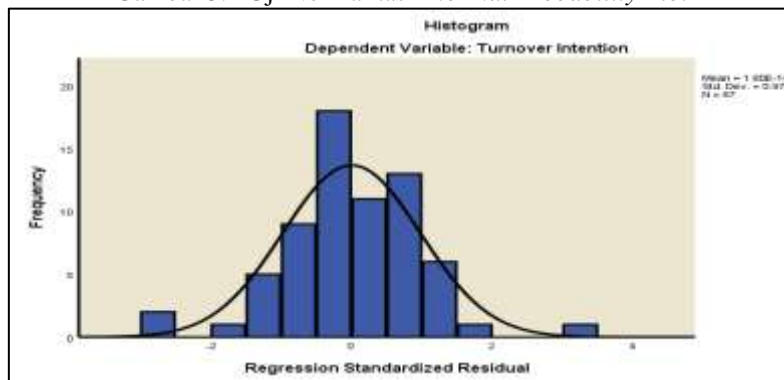
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 67 |
| Normal Parameters ^{ab} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 3.19830565 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.076 |
| | Positive | 0.067 |
| | Negative | -0.76 |
| Test Statistic | | 0.76 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.200 ^e |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026
 Gambar 3.1 Uji Normalitas - Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026
 Gambar 3.2 Uji Normalitas – Histogram

Gambar 3.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

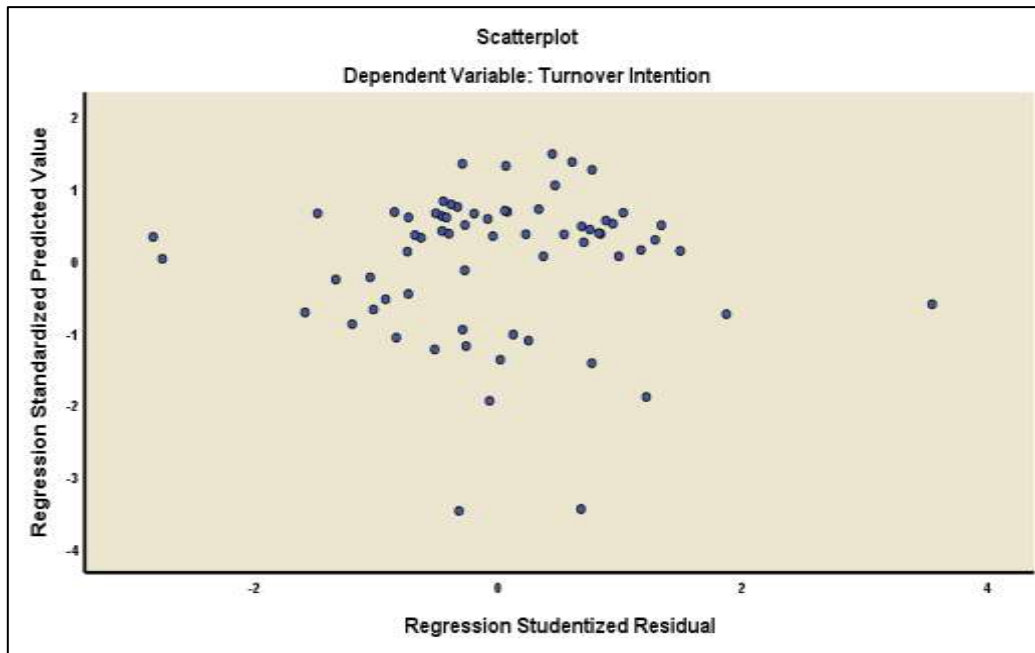
Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepuasan kerja | 0.834 | 1.200 |
| | Prestasi kerja | 0.735 | 1.361 |
| | Motivasi kerja | 0.657 | 1.523 |

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.2 diatas menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* tidak < 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas Grafik – *Scatterplots*

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dalam analisis grafik *plots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji *Glejser* melalui regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya. Nilai *Sig* dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di Tabel 3.2

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas - Uji *Glejser*

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.982 | 1.856 | | 1.607 | 0.113 |
| | Kepuasan kerja | 0.000 | 0.037 | 0.000 | -0.004 | 0.997 |
| | Prestasi kerja | 0.017 | 0.040 | 0.061 | 0.417 | 0.678 |
| | Motivasi kerja | -0.030 | 0.043 | -0.110 | -0.712 | 0.479 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada Tabel 3.3, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastis.

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7971>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

| | | | | | | |
|--|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 8.701 | 2.849 | | 3.054 | 0.003 |
| | Kepuasan kerja | 0.216 | 0.057 | 0.290 | 3.781 | 0.000 |
| | Prestasi kerja | 0.263 | 0.061 | 0.352 | 4.308 | 0.000 |
| | Motivasi kerja | 0.319 | 0.065 | 0.423 | 4.888 | 0.000 |
| a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention</i> | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,701 + 0,216X_1 + 0,263X_2 + 0,319X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,701 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi kerja jika nilainya 0 maka tingkat *turnover intention* adalah sebesar 8,701.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,216 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,216 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien prestasi kerja sebesar 0,263 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar 1 kali maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,319 dengan nilai positif. hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.20 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Adapun rumus t-tabel Adalah :

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ t_{\text{tabel}} &= (5\%/2 ; 67-4-1) \\ &= (0,25 ; 62) \\ t_{\text{tabel}} &= 1,998 \end{aligned}$$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Uji-t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.701 | 2.849 | | 3.054 | 0.003 |
| | Kepuasan kerja | 0.216 | 0.057 | 0.290 | 3.781 | 0.000 |
| | Prestasi kerja | 0.263 | 0.061 | 0.352 | 4.308 | 0.000 |
| | Motivasi kerja | 0.319 | 0.065 | 0.423 | 4.888 | 0.000 |
| a. <i>Dependent Variable: Turnover intention</i> | | | | | | |

Tabel 3.45 diatas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari kepuasan kerja adalah 0,216 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diketahui nilai *sig* dari variabel kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 3,781 > t_{\text{tabel}} 1,998$ maka kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang.
2. Diketahui nilai koefisien dari prestasi kerja adalah 0,263 yakni bernilai positif. Hal ini berarti prestasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diketahui nilai *sig* dari variabel prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 4,308 > t_{\text{tabel}} 1,998$ maka prestasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan RSUD Sidikalang.
3. Diketahui nilai koefisien dari motivasi kerja adalah 0,319 yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diketahui nilai *sig* dari variabel motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 4,888 > t_{\text{tabel}} 1,998$, maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7971>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

signifikan terhadap *turnover intention* pada RSUD Sidikalang.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas *turnover intention*.

Adapun rumus F-tabel Adalah :

$$F_{\text{tabel}} = F(\text{df1} ; \text{df2})$$

$$\text{Df1} = 4 - 1 = 3$$

$$\text{Df2} = 67 - 4 = 63$$

$$F\text{-tabel} = 2,75$$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan - Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | | | | | |
| Regression | 1507.532 | 3 | 502.511 | 46.892 | 0.000 |
| Residual | 675.124 | 63 | 10.716 | | |
| Total | 2182.657 | 66 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui nilai F_{hitung} 46,892 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 46,892 > F_{tabel} 2,75 dan nilai *Sig* adalah 0,000 < 0,05 maka kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.831 | 0.691 | 0.676 | 3.274 |

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.7 diatas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,676. Berdasarkan nilai tersebut kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* sebesar 67,6% sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan atau faktor lainnya.

4. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* kepuasan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), yang berarti kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* karyawan pada RSUD Sidikalang. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Wirawan (2025) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). Secara umum, literatur manajemen SDM menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (niat keluar). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya. Namun, konteks spesifik tertentu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Wirawan (2025) terkadang menunjukkan hasil sebaliknya atau positif, yang menunjukkan variasi tergantung pada industri, lingkungan, dan faktor retensi yang diterapkan.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* prestasi kerja (X_2) yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) yang artinya prestasi kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* karyawan pada RSUD Sidikalang. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti *et al.*, 2024 yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, prestasi kerja yang tinggi sering kali meningkatkan nilai tawar karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan *turnover intention* (keinginan pindah kerja) jika tidak diimbangi dengan kepuasan, kompensasi, atau komitmen organisasi yang memadai. karyawan berkinerja unggul cenderung merasa frustrasi dan lebih mudah mencari peluang lain jika perusahaan tidak menghargai kontribusi mereka.

3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Turnover intention*.

Hasil uji-t didapatkan nilai *Sig.* motivasi kerja (X_3) yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05) yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap *turnover*

intention karyawan pada RSUD Sidikalang. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Kartika (2023) yang menyatakan motivasi kerja pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (niat pindah karyawan), di mana motivasi yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik meningkatkan produktivitas serta retensi karyawan. Motivasi rendah mendorong tingginya *turnover*.

4. Pengaruh Kepuasan kerja, Prestasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap *Turnover intention*. Diketahui nilai F_{hitung} 46,892 dan nilai $Sig.$ adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 46,892 > F_{tabel} 2,75 dan nilai $Sig.$ adalah 0,000 < 0,05 maka kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.

5. Kesimpulan

Berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di RSUD Sidikalang. Diketahui dari nilai Sig dari variabel kepuasan kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 3,781 > t_{tabel} 1,998. Berarti prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Sidikalang. Diketahui dari nilai Sig dari variabel prestasi kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 4,308 < t_{tabel} 1,998. Berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di RSUD Sidikalang. Diketahui dari nilai Sig dari variabel motivasi kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 4,888 > t_{tabel} 1,998. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, diketahui nilai F_{hitung} 46,892 dan nilai $Sig.$ adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung 46,892 > F_{tabel} 2,75 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terhadap RSUD Sidikalang. Analisis Koefisien Determinasi R-Square (R^2) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, prestasi kerja, motivasi kerja terhadap *turnover intention* RSUD Sidikalang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan (*R-Square*) adalah 0,676. Berdasarkan nilai tersebut kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada RSUD Sidikalang sebesar 67,6% sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Dalam hal kepuasan kerja, meningkatkan kepuasan kerja adalah strategi kunci untuk menurunkan *turnover intention* (niat keluar karyawan) karena keduanya memiliki hubungan negatif dan signifikan. Saran utamanya meliputi penyesuaian gaji (minimal sesuai UMK), perbaikan suasana kerja, beban kerja yang adil, pelatihan, serta pengakuan kinerja. Dalam hal prestasi kerja, Saran untuk meningkatkan prestasi kerja guna menurunkan *turnover intention* (niat keluar) berfokus pada pengakuan, pengembangan karier, dan kompensasi yang adil. Apresiasi atas pencapaian, pelatihan berkelanjutan, suasana kerja kondusif, dan beban kerja yang seimbang sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja serta menumbuhkan komitmen karyawan untuk bertahan. Dalam hal motivasi kerja, meningkatkan motivasi kerja secara efektif untuk menurunkan *turnover intention* (keinginan keluar) dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi, kesempatan pengembangan karir, perbaikan kompensasi sesuai UMK, serta menciptakan lingkungan kerja suportif. Pengurangan beban kerja yang berlebihan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga krusial untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Saran terhadap RSUD Sidikalang terkait *turnover intention* (keinginan keluar). Saran utama untuk mengurangi *turnover intention* karyawan meliputi peningkatan kepuasan kerja melalui kompensasi kompetitif, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, dan penyesuaian beban kerja. RSUD Sidikalang disarankan memberikan jenjang karier yang jelas, pelatihan pengembangan skill, serta kebijakan kerja fleksibel untuk meningkatkan komitmen dan kenyamanan karyawan.

Referensi

1. Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Penerbit CV. Budi Utama.
2. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
3. Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
4. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
6. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: BPFE
7. Jang, Y. (2021). "The Role of Job Satisfaction in Organizational Commitment." *Journal of Business Research*, 45(6), 340-355.
8. Liu, Y., Zhang, W., Chen, L., & Zhao, X. (2024). The indirect relationship between employee job performance and turnover intention: A systematic review. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103514. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103514>
9. Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
10. Mangkunegara, A. A. P., et al. "BPFE." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 74 (2020).
11. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
12. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
13. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
14. Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-15)
15. Mobley, W. H. (2019). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley.
16. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7971>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Kompetitif (edisi ke-10).
17. Putra, I. K., & Darma, G. S. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV Tiga Saudara Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 210–219.
 18. Putra, Ketut Alit Adi Sena Krisna, and I. Made Kartika. "Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali." *Jurnal AKSES* 15.2 (2023).
 19. Putri, S. D., & Astuti, R. D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan PT Len Industri (Persero). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Keuangan (EMAK)*, 2(1). <https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/jurnalemak/article/view/2884>
 20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
 21. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education Limited.
 22. Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. *Metode riset penelitian kuantitatif* Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
 23. Sewell, D. L. (2022). *Relationship between job performance, compensation, and turnover intention in the retail industry (Doctoral dissertation, Walden University)*. Walden University ScholarWorks
 24. Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.