

Received: Agustus 2025 : Revised: Desember 2025 Accepted: Januari 2026

## HUBUNGAN KERJA SAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN BLUD DI RSD IDAMAN BANJARBARU

### *THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAMWORK AND JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION AMONG BLUD HEALTHCARE WORKERS AT RSD IDAMAN BANJARBARU*

Norhalida Fitria<sup>1</sup>, Melinda Restu Pertiwi<sup>2</sup>, Insana Maria<sup>3</sup>, Zubaidah<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Banjar, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Intan Martapura, Banjar, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Diploma Tiga Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Martapura, Banjar, Indonesia

Email : [fnorhalida@gmail.com](mailto:fnorhalida@gmail.com)

#### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Kerja sama tim merupakan faktor penting dalam pelayanan kesehatan, terutama komunikasi antar tenaga kesehatan. Kolaborasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sedangkan lemahnya kerja sama dapat memicu konflik dan menurunkan kualitas layanan. Kepuasan kerja juga berperan dalam mempertahankan tenaga kesehatan, yang dipengaruhi oleh pengakuan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Ketidakpuasan dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan *turnover intention*. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kerja sama tim dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di BLUD RSD Idaman Banjarbaru. **Metode:** Metode yang digunakan adalah korelasional dengan desain *cross-sectional*. Sebanyak 75 responden dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji *Spearman Rho*. **Hasil:** Hasil menunjukkan hubungan sedang antara kerja sama tim dengan *turnover intention* ( $r_s = -0,434$ ;  $p = 0,000$ ) serta antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* ( $r_s = -0,514$ ;  $p = 0,000$ ). Artinya, semakin baik kerja sama dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan *turnover*. **Kesimpulan:** Kerja sama tim dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dan negatif dengan *turnover intention*, sehingga semakin baik kerja sama tim dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan *turnover* pada tenaga kesehatan BLUD RSD Idaman Banjarbaru.

**Kata kunci:** kerjasama tim, kepuasan kerja, *turnover*, *intention*, tenaga kesehatan

#### ABSTRACT

**Introduction:** Teamwork is an essential factor in healthcare services, particularly in communication among healthcare professionals. Effective collaboration creates a harmonious work environment, whereas poor teamwork can lead to conflict and reduce service quality. Job satisfaction also plays a crucial role in retaining healthcare workers and is influenced by recognition, workload, work environment, and career development opportunities. Dissatisfaction may decrease motivation and increase *turnover intention*. **Objective:** This study aimed to analyze the relationship between teamwork and job satisfaction with *turnover intention* among healthcare workers at BLUD RSD Idaman Banjarbaru. **Methods:** This study employed a correlational method with a *cross-sectional* design. A total of 75 respondents were selected using *purposive sampling*. Data were collected through questionnaires and analyzed using the *Spearman Rho* test. **Results:** The results showed a moderate relationship between teamwork and *turnover intention* ( $r_s = -0.434$ ;  $p = 0.000$ ) and between job satisfaction and *turnover intention* ( $r_s = -0.514$ ;  $p = 0.000$ ). This indicates that better teamwork and higher job satisfaction are associated with lower *turnover intention*. **Conclusion:** Teamwork and job satisfaction are significantly and negatively associated with *turnover intention*, indicating that improved teamwork and higher job satisfaction reduce *turnover intention* among healthcare workers at BLUD RSD Idaman Banjarbaru.

**Keywords:** teamwork, job satisfaction, *turnover intention*, health workers

**Cite this as :** Fitria N, Pertiwi MR, Maria I, & Zubaidah. (2026). Hubungan kerja sama tim dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru. *Journal of Intan Hospital Administration*, 3 (1) 1-6.

#### PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki kompetensi dan kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Presiden Republik Indonesia, 2023). Seluruh tenaga kesehatan wajib memiliki registrasi dan izin praktik sebagai dasar legalitas dalam memberikan pelayanan. Dalam praktiknya, salah satu tantangan besar yang dihadapi fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia maupun global adalah kekurangan tenaga kesehatan yang diperburuk oleh tingginya angka *turnover* (perpindahan kerja) (Astuti, Jaya and Wasir, 2024). Kondisi ini dapat

berdampak pada terganggunya kontinuitas pelayanan kesehatan dan menurunnya mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil penelitian Gebregziabher et al. (2020) di rumah sakit komprehensif dan khusus Axum Tigray, Ethiopia dari 148 perawat, lebih dari separuh (64,9%) mempunyai niat untuk meninggalkan rumah sakit (Gebregziabher *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Purnamawati, dan Widiastuti (2022) di Rumah Sakit MRM menunjukkan hubungan yang signifikan antara faktor eksternal, seperti peluang kerja di tempat lain dan kelulusan tes CPNS, dengan *turnover intention*, di mana sebanyak 5,8% tenaga kesehatan mengundurkan diri karena alasan tersebut (Wahyuni, Purnamawati and Widiastuti, 2022). Penelitian Amalia dan Nugroho (2024) menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja, *burnout*, dan rendahnya kerja sama tim dengan *turnover intention*, dimana sebanyak 73% perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ananda Bekasi memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja, didukung oleh tingginya angka stres (66%), *burnout* (60%), dan rendahnya kerja sama tim (46%) (Amalia and Nugroho, 2024).

Hasil penelitian Dewangga dan Dwiyanto (2024) di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*, yang secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* sebesar 69,7% (Dewangga and Dwityanto, 2024). Penelitian Shochifah (2022) menunjukkan hubungan yang signifikan antara ketidakcocokan dalam kerja sama tim dengan *turnover intention*, di mana tercatat sebanyak 16 karyawan mengundurkan diri karena merasa tidak cocok bekerja dalam tim (Shochifah, 2022). Hasil penelitian Mukaromah dan Muhadi (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang tenaga kesehatan (83,3%) di Rumah Sakit Umum Daerah Talisayan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Mukaromah and Muhadi, 2024). Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 10 pasien di RSD Idaman Banjarbaru pada tahun 2025 menunjukkan bahwa 60% dari 100% menyatakan adanya keinginan untuk melakukan *turnover*. Temuan ini diperkuat melalui hasil wawancara, di mana beberapa tenaga kesehatan menyampaikan adanya tantangan dalam kerja sama tim dan tingkat kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang membuat tingginya *turnover intention* adalah kerja sama tim, kerja sama tim merupakan elemen kunci dalam operasional rumah sakit yang menuntut koordinasi lintas profesi. Kerja sama tim yang kurang baik seperti ketidakcocokan antar anggota tim, komunikasi yang buruk, atau konflik yang tidak terselesaikan dapat menciptakan tekanan psikologis bagi tenaga kesehatan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Amalia & Nugroho, 2024). Sebaliknya, tim yang solid dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi.

Kepuasan kerja yang rendah juga menjadi faktor tingginya *turnover intention* yang berkontribusi terhadap tingkat retensi tenaga kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, atau tidak adanya kesempatan pengembangan karier, cenderung mencari tempat kerja baru yang dianggap lebih memenuhi harapan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang rendah telah terbukti secara konsisten berkorelasi positif dengan tingginya *turnover intention* (Mukaromah and Muhadi, 2024). Berdasarkan permasalahan yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana “Hubungan Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kerja sama tim dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di BLUD RSD Idaman Banjarbaru.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Idaman Banjarbaru pada bulan Maret hingga April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah 274 tenaga kesehatan BLUD non medis di RSD Idaman Banjarbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden, yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kerja sama tim dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Pada kriteria inklusi adalah tenaga Kesehatan BLUD nonmedis yaitu, bidan, perawat gigi, apoteker, asisten apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, perekam medis, psikolog, terapi wicara, tenaga kesehatan BLUD yang bekerja di RSD Idaman Banjarbaru, memiliki pengalaman masa kerja minimal 1 tahun, berusia 21 tahun sampai 45 tahun dan kriteria eksklusi adalah tenaga kesehatan BLUD yang sedang cuti atau tidak aktif, tidak bersedia sebagai responden dalam penelitian dan tenaga PNS dan PPPK. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya pada peneliti terdahulu dengan etik No. 022/KE/YBIP-SI/IV/2025 dikeluarkan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Intan Martapura, sebelum mengisi lembar kuesioner, responden telah menandatangani lembar *informed consent* terlebih dahulu. Setelah data terkumpul kemudia data dianalisis menggunakan uji *Sperman Rho*.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru 2025**

Variabel	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	34	45,3

Variabel	N	%
Perempuan	41	54,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>		
20-35 Tahun	11	14,7
26-30 Tahun	63	84,0
31-40 Tahun	1	1,3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
Perguruan Tinggi	75	100
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Gaji</b>		
<Rp. 3.000.000	31	41,3
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	44	58,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 1, karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan gaji. Karakteristik menunjukkan sebagian besar tenaga kesehatan BLUD adalah perempuan berjumlah 54,7% dan mayoritas umur responden 26-30 tahun sebanyak 84,0%. Berpendidikan tinggi 100%, dan sebagian besar penghasilan antara Rp. 3.000.000- Rp. 5.000.000.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kerja Sama Tim Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru 2025**

Variabel	N	%
<b>Kerja Sama Tim</b>		
Baik	66	88
Cukup Baik	9	12
Kurang Baik	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar kerja sama tim pada tenaga kesehatan kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru adalah baik sebanyak 66 responden (88%) dan cukup baik sebanyak 9 responden (12%).

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru 2025**

Variabel	N	%
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	57	76
Cukup Puas	18	24
Kurang Puas	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan kerja pada tenaga kesehatan kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru adalah puas sebanyak 57 responden (76%), dan cukup puas sebanyak 18 responden (24%).

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Turnover Intention Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru 2025**

Variabel	N	%
<b>Turnover Intention</b>		
Rendah	48	64
Sedang	22	29,3
Tinggi	5	6,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar *turnover intention* pada tenaga kesehatan kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru adalah rendah sebanyak 46 responden (64%), sedang sebanyak 18 responden (29,3%) dan tinggi 5 responden (6,7%).

**Tabel 5. Hasil Analisis Hubungan Kerja Sama Tim dan *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru Tahun 2025**

Kerja Sama Tim	<i>Turnover Intention</i>						Total	%	<i>p value</i>
	Rendah	%	Sedang	%	Tinggi	%			
Baik	48	72,7	13	19,7	5	7,6	66	100	0,000
Cukup Baik	0	0	9	100	0	0	9	100	
Kurang Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>64,0</b>	<b>22</b>	<b>29,3</b>	<b>5</b>	<b>6,7</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

**Tabel 6. Hasil Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru Tahun 2025**

Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>						Total	%	<i>P value</i>
	Rendah	%	Sedang	%	Tinggi	%			
Puas	44	77	12	21,1	1	1,8	57	100	0,000
Cukup Puas	4	22,2	10	55,6	4	22,2	18	100	
Kurang Puas	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>64%</b>	<b>22</b>	<b>29,3%</b>	<b>5</b>	<b>6,7%</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada tenaga kesehatan di BLUD RSD Idaman Banjarbaru menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin baik kerja sama tim dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam membangun kerja tim yang solid dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meminimalisasi risiko *turnover* dan mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan.

Sebanyak 88% responden menilai kerja sama tim di RSD Idaman Banjarbaru dalam kategori baik. Nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan mengenai pentingnya sikap keterbukaan dan kejujuran dalam tim, yang menunjukkan bahwa aspek ini sangat dihargai oleh tenaga kesehatan dalam membangun hubungan kerja yang efektif dan saling percaya (Fitri, Alfahira and Hayati, 2022). Di sisi lain, skor terendah muncul pada pernyataan mengenai motivasi anggota tim terhadap kerja sama yang dilakukan oleh pemimpin, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam kepemimpinan, seperti kurangnya komunikasi efektif, transparansi, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Rosita, 2024). Penelitian Saefulmilah (2024) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa budaya kolaboratif dan komunikasi efektif mampu meningkatkan dinamika kerja tim dalam organisasi rumah sakit (Saefulmilah and Prasetyo, 2024).

Kerja tim yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor teknis dan operasional. Dalam konteks sistem berbasis digital di rumah sakit, ketergantungan terhadap infrastruktur seperti listrik dan jaringan dapat menjadi hambatan besar, terutama saat terjadi pemadaman listrik. Oleh karena itu, dibutuhkan kesiapan sistem darurat seperti UPS, genset, serta pelatihan manual bagi staf agar pelayanan tetap berjalan. Penelitian juga menunjukkan bahwa perempuan, tenaga kerja usia 26–35 tahun, serta mereka yang berpendidikan tinggi lebih cenderung menunjukkan kerja sama tim yang baik, karena kemampuan interpersonal, kolaboratif, dan adaptif yang lebih tinggi (Yuditio *et al.*, 2024).

Dalam aspek kepuasan kerja, sebanyak 76% tenaga kesehatan menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini ditunjukkan terutama oleh rasa bangga terhadap hasil kerja sendiri, yang mencerminkan adanya motivasi dan kepuasan intrinsik. Namun, pernyataan terkait persepsi keadilan dalam kompensasi mendapat skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum merasa puas, beberapa karyawan menilai bahwa imbalan belum sepenuhnya sepadan dengan beban kerja yang dijalani (Kusuma and Rahmah, 2025). Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja yang baik, pengawasan atasan, serta peluang promosi juga turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Nawarcono and Setiono, 2021). Penelitian sebelumnya di berbagai rumah sakit, seperti RSU Talisayan dan RS Bhayangkara Kendari, juga menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan sistem manajemen yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Mukaromah and Muhadi, 2024).

Sementara itu, tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan RSD Idaman Banjarbaru didominasi oleh kategori rendah, yaitu sebesar 64%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan tidak memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaannya. Pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah “Saya tidak berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja”, yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, serta kenyamanan dalam bekerja. Namun, skor terendah muncul pada pernyataan “Saya tidak tertarik dengan informasi mengenai pekerjaan lain”, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap terbuka terhadap peluang kerja di tempat lain, meskipun belum tentu berniat untuk segera pindah. Hal ini dapat dipahami sebagai bentuk antisipasi terhadap ketidakpastian dan sebagai upaya menjaga opsi karier di masa depan.

*Turnover intention* yang rendah juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepuasan kerja, dukungan dari manajemen, serta suasana kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi (Firdaus, 2023). Penelitian Febriani (2024) menunjukkan bahwa perempuan dengan tingkat pendidikan tinggi dan penghasilan menengah memiliki *turnover intention* yang lebih rendah karena kebutuhan finansial dan karier mereka terpenuhi (Kusuma *et al.*, 2024). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari RSU Semen Padang dan RSU Talisayan, yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang stabil dan mendukung dapat menekan niat pindah kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh nyata dalam menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu secara berkelanjutan meningkatkan kualitas kerja sama tim melalui komunikasi terbuka, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, dan dukungan kepemimpinan. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui penyediaan lingkungan kerja yang adil, pemberian penghargaan yang sepadan, serta penciptaan ruang bagi pengembangan karier. Dengan demikian, stabilitas tenaga kerja dan mutu pelayanan kesehatan dapat terus terjaga.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap tenaga kesehatan BLUD di RSD Idaman Banjarbaru menunjukkan ada hubungan signifikan antara kerja sama tim dengan *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kerja sama, semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hal serupa ditemukan pada kepuasan kerja, yang juga berhubungan signifikan dengan *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan, semakin rendah niat berhenti bekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas kerja sama tim dan kepuasan kerja guna menekan angka *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan.

## SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian ini, dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya RSD Idaman Banjarbaru yang dapat memanfaatkannya untuk menyusun program motivasi berkelanjutan seperti penghargaan kinerja, pengembangan karier, serta evaluasi sistem kompensasi agar lebih adil dan kompetitif demi meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Bagi tenaga kesehatan, penelitian ini mendorong pentingnya menjaga komunikasi dan kolaborasi yang baik antar rekan kerja serta mengikuti pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup dan metode penelitian dengan mempertimbangkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau beban kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat keluar dari pekerjaan di sektor kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, K.P. and Nugroho, S.H. (2024) ‘Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi’, *REKAYASA: Journal of Science and Technology*, 17(2). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27223>.
- Astuti, W.D., Jaya, L.J. and Wasir, R. (2024) ‘Strategi Dan Tantangan Sdm Kesehatan Di Masa Depan: Menghadapi Perubahan Global Dan Lokal’, *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6s).
- Dewangga, F. and Dwityanto, A. (2024) *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Firdaus, R. (2023) *Analisis gaya kepemimpinan kepala desa (Studi Kasus di Desa Sera Timur Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep)*. Universitas Wiraraja.
- Fitri, A., Alfahira, N. and Hayati, F. (2022) ‘Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi’, *Mudabbir: Journal Research and Education Studies*, 2(2). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>.
- Gebregziabher, D. *et al.* (2020) ‘The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia’, *BMC Nursing*, 18(19), p. 79. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>.
- Kusuma, B. *et al.* (2024) ‘Does Employee Retention Impact Turnover Intention? An Exploration Of The Mediating Role’ <http://jurnalstikesintanmartapura.com/index.php/jiha>

- Of Job Satisfaction', *JIMFE: Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 10(4).
- Kusuma, E.D.J. and Rahmah, D.D.N. (2025) 'engaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot', *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), pp. 187–197.
- Mukaromah, S. and Muhadi (2024) 'Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Umum Daerah Talisayan', *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 5(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35728/jkw.v5i1.1319>.
- Nawarcono, W. and Setiono, A. (2021) 'Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Solusi*, 16, pp. 161–174.
- Presiden Republik Indonesia (2023) *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. Indonesia. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/details/258028/uu-no-17-tahun-2023>.
- Rosita, I. (2024) 'Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pengambilan Keputusan Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2), pp. 137–151.
- Saefulmilah, H. and Prasetyo, S. (2024) 'Pengukuran Implementasi Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Paru Bogor Jawa Barat Tahun 2023', *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(2), pp. 422–432. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/mppki.v7i2.4686>.
- Shochifah, N. (2022) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang', *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), pp. 59–68. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5645>.
- Wahyuni, Purnamawati, D. and Widiastuti, E. (2022) 'Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Perawat', *Jurnal Keperawatan*, 14(3). Available at: <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3395752>.
- Yuditio, Y.P. *et al.* (2024) 'Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur', *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/rpnx1454>.