

## ABSTRACT

**Background:** Human resource shortage is one of the global problems in the field of human resource. One of the causes of the shortage is that the turnover rate in an organization is remain high. Turnover begins with the intention to leave work or what is known as turnover intention. Many factors influence turnover intention, one of it is job satisfaction. The turnover rate at RS Akademik UGM is quite high every year. Allegedly this happens because employees are not satisfied with their work. This is marked, among other things, by the relatively high rates of lateness and absenteeism. This problem needs to be fixed because a high turnover rate will have a negative impact on the hospital.

**Objective:** To identify the relationship between job satisfaction and nurse turnover intention at RS Akademik UGM.

**Methods:** The research design is mixed methods with sequential explanatory design. This research was conducted in May-June 2023. The quantitative research was carried out using an analytic cross-sectional study design by conduction a questionnaire survey of 182 nurses at RS Akademik UGM. The instruments for this quantitative research is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to measure job satisfaction and Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) to measure turnover intention. While the qualitative research was carried out using in-depth interviews with 4 people from the management of RS Akademik UGM.

**Results:** The job satisfaction level of nurses at RS Akademik UGM is 100% very satisfied. The percentage of nurses with a desire to leave is 16,5% and those who have a desire to stay or do not have an intention to leave the job is 83,5%. The result of Spearman's Rank Correlation test on job satisfaction and turnover intention shows a p value of 0,000 ( $<0,05$ ) with a correlation coeffiecient of -0,416. The compensation factor on job satisfaction is the the most related factor to turnover intention. Demographic factors have no effect on turnover intention.

**Conclusions:** There is negative correlation between job satisfaction and turnover intention of nurses at RS Akademik UGM. By knowing that the job satisfaction of nurses is related to their intention or desire to leave their jobs, it is important for the management to always maintain or even increase the job satisfaction in order to reduce the number of nurses who intend to resign.

**Keywords:** Job Satisfaction, Turnover Intention, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Turnover Intention Scale-6.

## INTISARI

**Latar Belakang:** Kekurangan tenaga kerja merupakan salah satu masalah global di bidang sumber daya manusia. Salah satu penyebab terjadinya kurangnya tenaga kerja adalah tingginya *turnover rate* pada sebuah organisasi. *Turnover* diawali dengan niatan untuk meninggalkan pekerjaan atau yang disebut dengan *turnover intention*. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja. Angka *turnover* di RS Akademik Universitas Gadjah Mada cukup tinggi setiap tahunnya. Diduga hal ini terjadi dikarenakan belum puasnya pegawai dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan angka keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih cukup tinggi dan juga permasalahan terkait status kepegawaian. Permasalahan ini perlu diperbaiki karena angka *turnover* yang tinggi akan membawa dampak yang negatif kepada rumah sakit.

**Tujuan:** Mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RS Akademik UGM.

**Metode:** Jenis penelitian ini adalah *mixed methods* dengan desain *sequential explanatory*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juni 2023. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan rancangan analitik *cross sectional study* dengan melakukan survei kuesioner kepada 182 perawat RS Akademik UGM. Instrumen pada pendekatan kuantitatif ini adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* untuk mengukur kepuasan kerja dan *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)* untuk mengukur *turnover intention*. Sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam kepada 4 orang pihak manajemen RS Akademik UGM.

**Hasil:** Tingkat kepuasan kerja perawat di RS Akademik UGM adalah 100% sangat puas. Persentase perawat yang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebesar 16,5% dan yang tidak memiliki niatan untuk pindah kerja adalah sebesar 83,5%. Hasil uji *Spearman's Rank Correlation* pada kepuasan kerja dan *turnover intention* menunjukkan *p value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dengan koefisien korelasi yaitu -0,416. Faktor kompensasi pada kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berhubungan dengan *turnover intention*. Faktor demografi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kesimpulan:** Terdapat hubungan tidak searah antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat RS Akademik UGM. Dengan diketahuinya bahwa kepuasan kerja perawat RS Akademik UGM berhubungan dengan niatan atau keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, maka penting bagi pihak manajemen untuk selalu menjaga bahkan meningkatkan kepuasan kerja dari perawat RS Akademik UGM guna menurunkan jumlah perawat yang berniat untuk melakukan *resign*.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, *Turnover Intention Scale-6*.