

ABSTRAK

Latar Belakang: *Turnover* yang tinggi akan memiliki dampak negatif bagi setiap perusahaan, khususnya dalam kasus ini, yaitu klinik gigi, yang akan berpengaruh terhadap keberlanjutan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting dalam pengelolaan tenaga kerja yang efektif dalam mengutamakan kualitas layanan kesehatan. Klinik gigi akan sulit untuk mempertahankan SDM kesehatan yang kompeten dan terjadinya kerugian pada klinik, sehingga berdampak pada kesehatan masyarakat secara luas dan juga SDM Kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention dan mengembangkan rekomendasi untuk meningkatkan retensi sumber daya manusia kesehatan di klinik gigi X.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional dilakukan pada 78 tenaga kesehatan gigi yang terdiri dari Dokter Gigi (n=26), Perawat Gigi/Asisten (n=29), dan Front Office (n=23). Pengumpulan data menggunakan kuesioner tervalidasi (MSQ, TIS, NASA-TLX, MLQ-5X). Analisis data meliputi uji korelasi Pearson dan Spearman, serta regresi linear berganda dengan dua model: Model 1 (variabel utama) dan Model 2 (variabel utama dan variabel demografis).

Hasil: Hasil pada penelitian ini yaitu *Turnover intention* berada pada kategori tinggi (mean = 3,43). Pada Model 1, komitmen organisasi ($B = -0,543$; $p < 0,001$), kepuasan kerja ($B = -0,236$; $p = 0,014$), dan beban kerja ($B = 0,161$; $p = 0,040$) berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak signifikan ($p = 0,096$). Model 2 meningkatkan daya prediksi menjadi Adjusted $R^2 = 33,6\%$, dengan status perkawinan sebagai prediktor signifikan tambahan ($p = 0,045$). Analisis per profesi menunjukkan pola berbeda yaitu komitmen organisasi dominan pada dokter gigi ($p = 0,002$), beban kerja dominan pada perawat/asisten ($p < 0,001$), dan kepuasan kerja dominan pada front office ($p = 0,024$).

Kesimpulan: Komitmen organisasi menjadi faktor yang paling dominan berhubungan dengan turnover intention SDM di Klinik Gigi X ($Beta = -0,480$; $p\text{-value} < 0,001$) bahkan setelah mengontrol variabel luar.

Kata Kunci: *Turnover intention*, Sumber daya manusia, Klinik gigi.

ABSTRACT

Background: High turnover has a negative impact on any company—particularly, in this case, dental clinics—which affects the sustainability of the quality of care provided to patients. Human resources play a crucial role in effective workforce management that prioritizes the quality of healthcare services. Dental clinics may struggle to retain competent healthcare personnel, leading to losses for the clinic, which in turn affects public health more broadly as well as healthcare personnel themselves. This study aims to analyze the factors associated with turnover intention and to develop recommendations for improving the retention of healthcare personnel at Dental Clinic X.

Methods: This study employed a quantitative, cross-sectional design and involved 78 dental healthcare workers, comprising dentists (n=26), dental nurses/assistants (n=29), and front-office staff (n=23). Data were collected using validated questionnaires (MSQ, TIS, NASA-TLX, MLQ-5X). Data analysis included Pearson and Spearman correlation tests, as well as multiple linear regression with two models: Model 1 (main variables) and Model 2 (main variables and demographic variables).

Results: The results of this study indicate that turnover intention falls into the high category (mean = 3.43). In Model 1, organizational commitment ($B = -0.543$; $p < 0.001$), job satisfaction ($B = -0.236$; $p = 0.014$), and workload ($B = 0.161$; $p = 0.040$) had a significant effect, whereas leadership style was not significant ($p = 0.096$). Model 2 increased the predictive power to an Adjusted $R^2 = 33.6\%$, with marital status as an additional significant predictor ($p = 0.045$). Analysis by profession revealed different patterns: organizational commitment was dominant among dentists ($p = 0.002$), workload was dominant among nurses/assistants ($p < 0.001$), and job satisfaction was dominant among front-office staff ($p = 0.024$).

Conclusion: Organizational commitment was the most dominant factor associated with turnover intention among dental clinic staff at Dental Clinic X (Beta = -0.480; p -value < 0.001) even after controlling for external variables.

Keywords: Turnover intention, Human resources, Dental clinic.