

## ABSTRAK

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Pelayanan yang bermutu juga didukung dengan sumber daya manusia yang ada di rumah sakit. Pelayanan ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkompeten. Perawat sebagai salah satu tenaga medis merupakan tenaga yang paling dominan dibandingkan dengan tenaga lainnya. Sebagaimana yang diketahui, *turnover intention* karyawan dapat terjadi karena adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan merasa tertarik dengan pekerjaan rumah sakit yang lain. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *literature review* yang bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab *turnover intention* perawat di rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan adalah melakukan pencarian dan *searching database* atau sumber referensi untuk mengidentifikasi artikel yang berhubungan dengan faktor penyebab *turnover intention* perawat. Hasil dari sumber referensi menunjukkan bahwa sebanyak 10 sumber ditemukan beberapa faktor penyebab *turnover intention* adalah (1) komitmen organisasi, (2) stress kerja, (3) *Work Support*, (4) Kepuasan Gaji, (5) Kepuasan Kerja, (6) Ketidakamanan Kerja, (7) *Locus of Control*, (8) Budaya Organisasi, (9) Pengembangan Karir, (10) Lingkungan Kerja, (11) Komitmen Organisasi, dan (12) Karakteristik Individu. Dari faktor-faktor diatas yang sering disinggung dalam beberapa artikel yaitu Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* perawat yang sering terjadi yaitu Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi.

Kata kunci : *turnover intention* , perawat, rumah sakit.

## **ABSTRACT**

*Hospital is a health service institution that provides complete individual health services that provide inpatient, outpatient and emergency services. Quality services are also supported by human resources in the hospital. This service is inseparable from the role of competent human resources. Nurses as one of the medical personnel are the most dominant personnel compared to other personnel. As is well known, employee turnover intention can occur because of the dissatisfaction felt by employees. In this case, employees feel attracted to other hospital jobs. This research is a quantitative descriptive study with a literature review approach which aims to analyze the factors that cause turnover intention of nurses in hospital. The research method used is to search and search the database or reference sources to identify articles related to the factors causing nurse turnover intention. The results of reference sources show that as many as 10 sources found several factors causing turnover intention are (1) organizational commitment, (2) job stress, (3) Work Support, (4) Salary Satisfaction, (5) Job Satisfaction, (6) Insecurity Work, (7) Locus of Control, (8) Organizational Culture, (9) Career Development, (10) Work Environment, (11) Organizational Commitment, and (12) Individual Characteristics. From the above factors that are often mentioned in several articles, namely work environment, job satisfaction and organizational commitment. It can be concluded that the factors that cause nurse turnover intention that often occur are work environment, job satisfaction and organizational commitment.*

*Keywords: turnover intention, nurse, hospital.*