

PENGARUH REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION

Habib Fatrian Kesuma Akhmaja¹, Yuli Arnida Pohan²

habibmira19@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Universitas Potensi Utama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention perawat pada RSUD Royal Prima Marelana. Tingginya tingkat turnover perawat yang mencapai 38,46% menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 156 perawat, sedangkan sampel penelitian sebanyak 40 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap turnover intention perawat. Pemberian reward yang adil dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, pihak rumah sakit perlu meningkatkan sistem penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis guna mempertahankan tenaga perawat dan mengurangi tingkat turnover.

Kata Kunci: Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya. Upaya organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan suatu paradigma baru. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, sehingga organisasi mampu berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan.

Menurut Sedarmayanti (2019) Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bias mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu Pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan. Menurut Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi. Bahkan berdasarkan Hay Group tahun 2013, Indonesia menempati peringkat ketiga negara dengan turnover tertinggi yaitu sebesar 25.8% (Tjahjanti, 2017). Berdasarkan (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019

meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Turnover karyawan dalam suatu organisasi, baik itu yang diakibatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, maupun beban kerja sepenuhnya menjadi permasalahan yang harus diselesaikan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Yücel, 2021).

Tidak ada angka pasti untuk turnover yang ideal tetapi semakin tinggi angka turnover, mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan SDM perusahaan, agar dapat menekan angka turnover menjadi rendah adalah dengan mempertahankan karyawan yang secara ideal, mempunyai kinerja tinggi, pengelola SDM tentu harus kerja ekstra keras terutama dalam memantau reward yang dibutuhkan karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Turnover bukan satu-satunya indikator keberhasilan dalam mengelola SDM tetapi yang paling utama adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja atau mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap tinggi walaupun dengan kondisi adanya frekuensi keluar masuk karyawan yang tinggi, untuk itu kerja keras para pengelola SDM dalam mempertahankan karyawan yang ada dengan segala kemampuannya.

Turnover karyawan dapat dikurangi dengan cara menerapkan Reward System didalam perusahaan. Reward dapat membuat karyawan terikat karena reward sendiri merupakan kebutuhan karyawan baik secara moril maupun materil. Dengan pemenuhan reward kepada karyawan, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga, dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

Dan indikator lain yang menyebabkan turnover adalah lingkungan kerja. Menurut Serdamayanti 2017 lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa kenyamanan karyawan disaat melakukan pekerjaan seperti perangkat yang mendukung, lampu ruangan yang tidak redup dan AC yang dingin. Sedangkan lingkungan kerja non fisik itu berupa hubungan antar manusia dan budaya organisasi.

Maka dari itu penulis melakukan riset disalah satu rumah sakit diwilayah medan yaitu RSUD. ROYAL PRIMA MARELAN yang sudah beroperasi sejak 2021. Rumah sakit ini merupakan cabang dari RSUD ROYAL PRIMA MARELAN yang dimana rumah sakit ini dibawah naungan PT Royal Prima Tbk. Peneliti berfokus pada turnover perawat. Menurut Abidin dkk 2018, turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut susanti dkk 2018, turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dari tabel dibawah ini dapat kita lihat bahwa satu tahun terakhir perusahaan mengalami keluar masuknya perawat pada RSUD. ROYAL PRIMA MARELAN.

Tabel 1 Data Turnover Perawat Pada RSUD. Royal Prima Periode 2025-Sekarang

Periode	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2025- sekarang	Total Perawat	156	38,46%
	Perawat Keluar	60	

Grafik di atas menunjukkan bahwa dari total 156 karyawan, terdapat 60 karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan tingkat turnover perawat sebesar 38,46%, yang mengindikasikan tingkat perputaran tenaga kerja yang cukup tinggi dalam perusahaan. Kemungkinan adanya permasalahan didalam organisasi, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja atau system kompensasi yang perlu dievaluasi. Fenomena ini harus bukan sekedar statistik tetapi juga menjadi indikator lemahnya pengelolaan sumber

daya manusia diperusahaan.

Reward atau penghargaan merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Reward tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga non-finansial yang mampu memberikan kepuasan psikologis bagi karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan 2017, reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat ini menekankan bahwa reward memiliki nilai ekonomi yang nyata dan menjadi faktor utama dalam menarik serta mempertahankan tenaga kerja.

Menurut Stephen P. Robbins 2017, reward adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada individu sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang dihasilkan. Robbins menekankan bahwa reward memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Menurut Sedarmayanti 2017, reward atau penghargaan merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai konsekuensi dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Reward ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa reward merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Reward tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, serta kesempatan pengembangan karir. Kedua jenis reward tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, efektivitas reward sangat bergantung pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kesesuaian dengan kinerja karyawan. Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, serta mampu menekan tingkat turnover.

Sebaliknya, reward yang tidak adil atau tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, reward merupakan salah satu faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mempertahankan keberlangsungan organisasi. Berikut bentuk reward yang diberikan RSUD. Royal Prima Marelan.

Tabel 2 Bentuk Reward pada RSUD. Royal Prima Marelan

Aspek Reward	Kondisi Yang Diharapkan	Kondisi Nyata
Gaji	Gaji diberikan sesuai dengan UMR Medan	Gaji Perawat tidak diberikan sesuai dengan UMR medan adanya potongan yang tidak jelas
Bonus	Bonus diberikan secara rutin	Bonus hanya diberikan berdasarkan perawat lembur, jika perawat tidak lembur maka tidak ada bonus
Tunjangan	Tunjangan diberikan sesuai kepada perawat secara adil	Tunjangan yang didapat berupa kesehatan, THR dll
Pengakuan	Penghargaan diberikan bagi perawat yang berprestasi	Pujian dan penghargaan belum dilaksanakan secara rutin
Promosi Jabatan	Promosi diberikan berdasarkan lama bekerja	Kenaikan posisi jabatan dilakukan ketika perawat sudah bekerja 5 tahun
Pengembangan Karir	Peningkatan skill rutin dilakukab perusahaan	Pelatihan dan peningkatan skill berupa seminar dilakukan setiap 1 bulan

Berdasarkan Tabel Diatas, terlihat bahwa adanya permasalahan dari sistem gaji yang dimana gaji yang diterima tidak sesuai adanya potongan yang tidak transparan yang dilakukan RSU. Royal Prima Marelán, pemberian bonus hanya diberikan ketika perawat lembur dalam bekerja jika tidak maka tidak ada nya bonus, Tidak adanya bonus yang diberikan berdasarkan prestasi kerja perawat, Penghargaan yang dilakukan pada RSU. Royal Prima Marelán jarang adanya, Promosi jabatan terbilang cukup lama karena perawat harus bekerja selama 5 tahun dahulu baru bisa dipromosikan naik jabatan, untuk pengembangan karir RSU. Royal Prima cukup baik diberikan kepada perawat. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja perawat dan meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan rumah sakit (Turnover Intention). Oleh karena itu diperlukan evaluasi terhadap system reward agar dapat meningkatkan kepuasan dan mempertahankan perawat dalam jangka Panjang.

Menurut Sedarmayanti 2017, lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, rasa aman, serta dukungan dari atasan yang memengaruhi semangat dan kenyamanan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang positif, sedangkan hubungan yang tidak baik antar individu dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Sementara itu, Robbins & Judge 2017 menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang sehat ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, kebebasan berpendapat, serta iklim psikologis yang mendukung. Jika suasana kerja mulai menurun dan komunikasi tidak berjalan efektif, karyawan akan merasa tertekan dan cenderung kehilangan rasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting terhadap kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian penulis, adapun yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik dalam

RSU.Royal Prima Marelan yaitu:

Tabel 3 Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting yang

No	Keterangan	Pernyataan
1	Hubungan kerja antar manusia	1. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya. 2. Atasan saya berkomunikasi dengan jelas dan terbuka
2	Suasana Kerja	1. Saya merasa nyaman secara emosional saat bekerja. 2. Lingkungan kerja saya mendukung semangat kerja
3	Gaya Kepemimpinan	1. Atasan saya memperlakukan karyawan secara adil. 2. Atasan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan
4	Komunikasi	1. Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas oleh manajemen. 2. Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja
5	<i>Team Work</i>	1. Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Terdapat kerja sama yang baik antar anggota tim.

memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial, komunikasi, serta kondisi psikologis yang dirasakan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan tabel di atas, indikator pertama yaitu hubungan kerja antar manusia menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta adanya komunikasi yang jelas dan terbuka dari atasan. Hal ini mencerminkan adanya interaksi yang harmonis di dalam lingkungan kerja.

Indikator kedua yaitu suasana kerja, menggambarkan bahwa karyawan merasa nyaman secara emosional saat bekerja dan lingkungan kerja mampu mendukung semangat kerja. Kondisi ini penting untuk menciptakan rasa aman dan meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, indikator gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa atasan memperlakukan karyawan secara adil serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan.

Pada indikator komunikasi, terlihat bahwa informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas oleh manajemen dan karyawan dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif akan meminimalisir kesalahpahaman dalam pekerjaan.

Terakhir, indikator teamwork menunjukkan adanya kerja sama yang baik antar karyawan, dimana rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan terdapat sinergi yang baik dalam tim. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang

kolaboratif.

Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat pada RS. Royal Prima Marelان. Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono 2019 Dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

1) Sejarah Singkat RSU. Royal Prima

RSU Royal Prima Marelان merupakan rumah sakit swasta yang berlokasi di Jalan Marelان Raya Pasar III No. 187, Kelurahan Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan, Sumatera Utara. Rumah sakit ini hadir untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat, khususnya di wilayah Medan Utara dan sekitarnya.

RSU Royal Prima Marelان merupakan bagian dari jaringan Rumah Sakit Royal Prima. Pengembangan jaringan Royal Prima diawali dengan peletakan batu pertama pembangunan rumah sakit pada tanggal 17 Mei 2011. Seiring perkembangannya, RSU Royal Prima Marelان terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, Sarana dan prasarana, serta kompetensi sumber daya manusia guna memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Saat ini RSU Royal Prima Marelان melayani berbagai layanan kesehatan, seperti IGD 24 jam, rawat jalan, rawat inap, pelayanan dokter spesialis, laboratorium, radiologi, farmasi, serta berbagai layanan penunjang medis lainnya.

2) Visi dan Misi

a. Visi RSU. Royal Prima Marelان

Menjadi rumah sakit unggulan di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan serta penelitian dan pengembangan kesehatan dengan mengutamakan kepentingan kesehatan masyarakat.

b. Misi RSU. Royal Prima Marelان

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang bermutu dan profesional.
2. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara berkesinambungan.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana serta prasarana pelayanan kesehatan.
4. Melaksanakan fungsi pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang saling bersinergi serta menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan religius.
6. Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.
- 7.

3) Bidang Usaha

RSU Royal Prima Marelان bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan yang meliputi:

1. Pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) 24 jam.
2. Pelayanan rawat jalan.
3. Pelayanan rawat inap.
4. Pelayanan dokter spesialis.
5. Pelayanan laboratorium.
6. Pelayanan radiologi.
7. Pelayanan farmasi.
8. Pelayanan ICU/NICU.
9. Pelayanan fisioterapi dan rehabilitasi medis.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSU Royal Prima Marelان secara umum terdiri dari:

1. Direktur Rumah Sakit
2. Wakil Direktur Pelayanan Medis
3. Wakil Direktur Keuangan dan Administrasi
4. Kepala Bidang Keperawatan
5. Kepala Bidang SDM dan Umum
6. Kepala Instalasi
7. Kepala Ruangan
8. Staf dan Karyawan

5) Fasilitas Rumah Sakit

Dalam menunjang pelayanan kesehatan, RSU Royal Prima Marelان memiliki berbagai fasilitas, antara lain:

1. Instalasi Gawat Darurat (IGD) 24 Jam
2. Rawat Inap
3. ICU dan NICU
4. Kamar Bersalin
5. Laboratorium
6. Radiologi
7. Farmasi
8. Fisioterapi
9. Endoskopi
10. Ruang Tunggu
11. Area Parkir dan Mushola.

Dengan fasilitas yang memadai, tenaga medis yang profesional, serta komitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, RSU Royal Prima Marelان terus berupaya menjadi rumah sakit yang mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat secara optimal dan berkelanjutan.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 40 orang karyawan RSU Royal Prima Marelان.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-Laki	10	21,2%
Perempuan	30	78,8%

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 (78,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 10 (21,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25	13	39,4%
25-30	18	54,4%
31-40	1	3%
41-50	1	3%

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25-30 tahun sebanyak 18 orang (54,4%). Hal ini Menunjukkan responden berada pada usia produktif.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	15	45,5%
2-5 tahun	11	33,3%
5-10 tahun	3	27,3 &

Sumber: Hasil kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 15 orang (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalank tugas dan tanggung jawab di RSUD. Royal Prima.

4) Kesimpulan Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, berusia 20–30 tahun, dan memiliki masa kerja 1- 2 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik untuk memberikan informasi yang relevan terkait reward, lingkungan kerja non fisik, dan turnover intention.

3. Hasil Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 40 orang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,312 ($\alpha = 0,05$).

Interpretasi:

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Reward memiliki nilai r hitung antara 0,455-0,803, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik antara 0,434–0,645, dan variabel Turnover Intention antara 0,434–0,666. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312), maka seluruh item pernyataan

dinyatakan valid."

2) Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Interpretasi:

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Reward memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,770, dan variabel Turnover Intention sebesar 0,740. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian."

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention pada karyawan RSU Royal Prima Marelان.

4. Hasil Analisis Data

1) Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel Reward (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Turnover Intention (Y). Hasil analisis deskriptif diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	40	19	47	33.00	7.387
Lingkungan Kerja NonFisik	40	20	48	33.33	7.471
Turnover Intention	40	19	44	29.92	6.439
Valid N (listwise)	40				

Interpretasi:

Variabel Reward (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 47. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 33,00 dengan standart deviasi sebesar 7,387. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap sistem reward yang diterapkan oleh RSU Royal Prima Marelان. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data cenderung terpusat dan tidak memiliki penyimpangan yang terlalu besar.

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 48. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 33,33 dengan standar deviasi sebesar 7,471. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan tergolong cukup baik. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja non fisik relatif homogen.

Selanjutnya, variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 44. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 29,92 dengan standar deviasi sebesar 6,439. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berada pada kategori sedang. Nilai standar

deviasi yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa jawaban responden tidak terlalu menyebar dan cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai rata-rata yang cukup baik, sedangkan Turnover Intention memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian reward dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik dapat berkaitan dengan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2) Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi Normal atau tidak.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Reward	.101	40	.200*	.969	40	.333
Lingkungan Kerja NonFisk	.114	40	.200*	.962	40	.203
Turnover Intention	.130	40	.088	.962	40	.191

Sumber: Hasil olah data

Interpretasi:

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,333 untuk Reward, 0,203 untuk Lingkungan Kerja Non Fisik, dan 0,191 untuk Turnover Intention. Seluruh nilai tersebut juga lebih besar dari 0,05, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk, seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

3) Hasil Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolineritas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolineritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Reward	.285	3.504
Lingkungan Kerja Nonfisik	.285	3.504

Sumber: Hasil olah data

Interpretasi:

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Reward (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,285 dan nilai VIF sebesar 3,504.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,285 dan nilai VIF sebesar 3,504.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,285 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,504 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda."

4) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yg lain. Dalam penelitian ini, uji heterokedastitas dilakukan dengan menggunakan metode glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji glejser adalah apabila nilai signifikansi (Sig) masing masing variabel independent lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas dengan metode glejser dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.458	.753		.608	.547
Reward	.046	.038	.348	1.208	.235
Lingkungan_Kerja_NonFisik	-.023	.038	-.177	-.616	.542

Sumber: Hasil olah data

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Reward sebesar 0,235 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0, 542. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterojkedastitas pada model regresi. Artinya, varians residual bersifat konsta atau homogen, sehingga model regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh independent terhadap variabel dependent.

Kesimpulan

Berdasarkan Uji Glejser, diperoleh nilai variabel Reward sebesar 0,235 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0, 542. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

1) Hasil Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk

mengetahui pengaruh Reward (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Selain itu, pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.403	1.233		1.948	.059
	Reward	-.055	.063	-.063	-.875	.387
	Lingkungan_Kerja_Nonfisik	.880	.062	1.022	14.160	.000

Sumber: Hasil olah data

Interpretasi:

Pengaruh Reward terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t, variabel Reward memperoleh nilai t hitung sebesar -0,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,387. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai t hitung sebesar 14,160 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

2) Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Reward (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Selain itu, apabila nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1520.313	2	760.156	291.573	.000 ^b
	Residual	96.462	37	2.607		
	Total	1616.775	39			

Sumber: Hasil olah data

Interpretasi:

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 291.573 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 291.573 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Reward (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dalam menjelaskan Turnover Intention (Y) pada karyawan RSUD Royal Prima Marelana.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.937	1.615

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Nonfisik, Reward

Interpretasi:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik mampu menjelaskan variabel Turnover Intention sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi Turnover Intention karyawan.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Reward terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Reward memperoleh nilai t hitung sebesar -0,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,387. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat RSUD Royal Prima Marelana.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian reward yang diterima perawat belum menjadi faktor utama yang menentukan munculnya keinginan untuk keluar dari rumah sakit. Meskipun reward merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, namun dalam kondisi tertentu karyawan dapat lebih mempertimbangkan faktor lain seperti kenyamanan kerja, hubungan dengan atasan, komunikasi organisasi, dan suasana kerja dibandingkan dengan imbalan yang diterima.

Fenomena ini dapat dijelaskan berdasarkan kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa beberapa aspek reward di RSUD Royal Prima Marelان masih memiliki kelemahan, seperti adanya keluhan terkait potongan gaji yang kurang transparan, bonus yang hanya diberikan kepada perawat yang melakukan lembur, serta penghargaan yang belum diberikan secara rutin kepada perawat berprestasi. Kondisi tersebut menyebabkan reward yang diberikan belum mampu menjadi faktor yang cukup kuat dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori Nugroho (2015) dan Michael Armstrong yang menyatakan bahwa reward yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta menurunkan turnover intention. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi turnover intention, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menciptakan retensi karyawan

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai t hitung sebesar 14,160 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat RSUD Royal Prima Marelان.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi keinginan perawat untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, komunikasi organisasi, suasana kerja, gaya kepemimpinan, dan kerja sama tim yang terjadi dalam aktivitas sehari-hari.

Dalam organisasi rumah sakit, perawat dituntut untuk bekerja dalam tekanan yang cukup tinggi sehingga membutuhkan dukungan sosial dan psikologis yang baik. Ketika hubungan kerja terjalin harmonis, komunikasi berjalan efektif, dan pimpinan memberikan dukungan yang memadai, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi akan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta menurunkan tingkat turnover karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja yang baik dan iklim organisasi yang positif akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh perawat, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan rumah sakit.

3) Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 291,573 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial reward tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja non fisik, kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Artinya, keputusan seorang perawat untuk bertahan atau keluar dari

organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang dirasakan selama bekerja.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,937 yang berarti bahwa sebesar 93,7% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi, peluang kerja di luar perusahaan, maupun faktor personal karyawan.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan turnover intention perawat di RSUD Royal Prima Marelان. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperbaiki sistem reward yang lebih adil dan transparan serta terus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif agar dapat menekan tingkat turnover perawat dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kesimpulan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Secara simultan, Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention perawat RSUD Royal Prima Marelان dengan kontribusi sebesar 93,7%. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik menjadi prioritas utama dalam upaya menurunkan turnover intention perawat, disertai perbaikan sistem reward yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Perawat pada RSUD Royal Prima Marelان, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention perawat di RSUD Royal Prima Marelان. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,387 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa reward yang diberikan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention perawat di RSUD Royal Prima Marelان. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan suasana kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi turnover intention perawat.
3. Reward dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention perawat di RSUD Royal Prima Marelان. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 291,573 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu memengaruhi turnover intention perawat.
4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,937, yang berarti bahwa sebesar 93,7% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel reward dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi RSU Royal Prima Marelان

- a. Manajemen rumah sakit perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik, terutama dalam aspek komunikasi, hubungan antarpegawai, kerja sama tim, serta dukungan dari atasan agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan harmonis.
- b. Rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap sistem reward yang diterapkan, khususnya terkait transparansi pemberian bonus, penghargaan kinerja, serta kesempatan pengembangan karier agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.
- c. Pihak manajemen perlu melakukan monitoring secara berkala terhadap tingkat turnover intention perawat untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, meningkatkan komunikasi yang positif, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan peluang karier, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention secara lebih luas.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian ilmiah bagi peneliti maupun mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai reward, lingkungan kerja non fisik, dan turnover intention pada sektor pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abidin, Z., dkk. (2018). Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Anam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2021*. Jakarta: BPS.
- Darmayanti, N., dkk. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Edition)*. New York: Pearson Education.
- Fadli Rinekso. (2016). Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Nugroho, R. (2015). Pengaruh Reward terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Ridlo, I. A. (2020). *Turnover Karyawan: Kajian Literatur*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, D., dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Tjahyanti, S. (2017). Analisis Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wilandha, A., & Wahyuningtyas, R. (2017). Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yücel, İ. (2021). Factors Affecting Employee Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 45–59.