

Pengaruh Kompensasi *Financial* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus

Frida Fitriani¹, Kertati Sumekar², Supriyono³

Universitas Muria Kudus

fridarsa80@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of financial compensation and work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable. The data of this study used primary data in the form of questionnaires. The sampling method used purposive sampling and obtained a sample of 149 respondents. The data analysis used in this study was the structural equation model. The results of this study stated that financial compensation had a positive and significant effect on organizational commitment, work stress had a negative and significant effect on organizational commitment, financial compensation did not affect turnover intention, work stress had a positive and significant effect on turnover intention, organizational commitment had a negative and significant effect on turnover intention.

Keyword: *financial compensation, job stress, organizational commitment, turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi *financial* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 149 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *kompensasi financial, stres kerja, komitmen organisasional, turnover intention*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini semua organisasi tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sehingga memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam mengatur pegawai pada berbagai kegiatan perusahaan, mulai dari tahap rekrutmen yang mencakup perencanaan pegawai, analisis jabatan untuk menentukan pekerjaan dan posisi yang akan diseleksi, tahap pelatihan dan pengembangan karyawan, hingga evaluasi kinerja, termasuk dalam hal kompensasi dan kebijakan pembaharuan terkait pensiun dan pemberhentian kerja.

Upaya yang dilakukan Kementerian Kesehatan untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah melalui kegiatan akreditasi rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun swasta. Berdasarkan PP nomor 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan pasal 55 berbunyi “Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit, wajib dilakukan akreditasi secara berkala minimal 3 (tiga) tahun sekali”. Akreditasi dilakukan oleh rumah sakit paling lambat setelah 2 tahun sejak memperoleh ijin berusaha pertama kali. Departemen Kesehatan RI, mengemukakan bahwa akreditasi rumah sakit adalah pengakuan oleh pemerintah kepada rumah sakit karena telah memenuhi standar yang telah ditentukan. Pada dasarnya tujuan utama akreditasi rumah sakit adalah agar kualitas pelayanan yang diberikan terintegrasi dan menjadi budaya sistem pelayanan di rumah sakit.

RS Sarkies ‘Aisyiyah Kudus merupakan salah satu Amal Usaha ‘Aisyiyah bidang Kesehatan milik Pimpinan Daerah ‘Aisyiyah Kabupaten Kudus yang mulai beroperasi pada tanggal 6 Juni 2023 yang memberikan layanan kesehatan secara paripurna melalui upaya preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif. RS Sarkies ‘Aisyiyah Kudus telah melaksanakan akreditasi Rumah Sakit dan lulus dengan predikat paripurna pada tanggal 21 September 2023, dalam rangka mempertanggungjawabkan mutu dan kualitas layanan, melindungi pasien, masyarakat dan sumber daya rumah sakit. RS Sarkies ‘Aisyiyah Kudus dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat terhindarkan dari permasalahan yang melibatkan perubahan pegawai (*turnover*).

Turnover intention pegawai Rumah Sakit Sarkies ‘Aisyiyah Kudus menyatakan bahwa selama bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2024 masih terdapat beberapa pegawai yang keluar masuk yang cukup tinggi pada bulan Maret sebesar 3,1%. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies ‘Aisyiyah Kudus yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan. *Turnover intention* akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan menunjukkan angka yang tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan pengeluaran yang tidak perlu dan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru untuk mengisi kekosongan dan kegiatan operasional agar dapat berjalan normal.

Pengunduran diri pegawai Rumah Sakit Sarkies ‘Aisyiyah Kudus didukung dengan alasan putus kontrak dan alasan lainnya. Pegawai Rumah Sakit Sarkies ‘Aisyiyah Kudus yang memutuskan mengundurkan diri dengan alasan lainnya dalam hal ini terkait dengan pemberian kompensasi *financial* berupa gaji, tunjangan, insentif, serta SHU yang diterima pegawai Rumah Sakit Sarkies ‘Aisyiyah Kudus yang bisa dikatakan masih tergolong rendah. Selain kompensasi *financial*, alasan lain terkait dengan stres kerja diantaranya tugas yang dirasa cukup banyak, terbatasnya sumber daya manusia, meningkatnya beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat sesuai dengan SOP atau tanpa kesalahan, hubungan

kurang baik dengan rekan seprofesinya dan pendapatan yang tidak sesuai dengan beban kerja dan ingin mengganti suasana.

Kompensasi *financial* Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus diketahui bahwa secara mayoritas kualifikasi pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berstatus pegawai kontrak/mitra. Berkenaan dengan pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai tetap menerima beberapa tunjangan seperti tunjangan fungsional, tunjangan kinerja, tunjangan struktural, tunjangan suami/istri dan tunjangan anak, sedangkan pegawai kontrak/mitra cenderung hanya mendapatkan tunjangan insentif dan tidak mendapatkan tunjangan lainnya. Hal ini menandakan bahwa kompensasi *financial* yang diberikan Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus masih belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai khususnya pegawai kontrak/mitra. Kompensasi *financial* yang tidak bisa untuk memenuhi kebutuhan pegawai dapat memunculkan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta mencari pekerjaan lain dengan harapan mendapatkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan lain.

Waktu kerja Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus diketahui bahwa pegawai pada Bagian Pelayanan khususnya bagian Instalasi Bedah Sentral & CSSD memiliki tuntutan lembur tertinggi dibandingkan Bagian Umum & Operasional. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus masih tergolong tinggi. Ketika pegawai tuntutan kerja yang tinggi mengakibatkan timbulnya stres kerja yang berlebihan, yang kemudian akan memicu timbulnya keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Kehadiran pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus diketahui bahwa selama bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2024 masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus masih belum maksimal. Pegawai yang berkomitmen sangat dibutuhkan oleh organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari organisasi tempatnya berada. Pegawai dengan komitmen rendah memiliki dampak negatif bagi kemajuan organisasi serta pegawai memiliki pemikiran untuk melakukan *turnover intention* untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis data kuantitatif yang merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. Jenis data kuantitatif diperoleh dari pengukuran skor atau nilai atas jawaban responden pada kuesioner tentang pengaruh kompensasi *financial* dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM-AMOS).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus yang berjumlah 238 pegawai tetap per September 2024. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel adalah 149 responden yang merupakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Kriteria sampel responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus yang memiliki masa kerja minimal 3 bulan (Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak/Mitra).
2. Pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus yang memiliki pendidikan minimal SMA.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi *Financial* (X_1)

Kartika & Rezeki (2024) menjelaskan bahwa kompensasi *financial* merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan di berikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk uang yang di berikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi *financial* dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Asuransi

2. Stres Kerja (X_3)

Situmorang & Pohan (2024) menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap kondisi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku pada karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Komunikasi
4. Waktu kerja
5. Beban kerja

3. Komitmen Organisasional (Y_1)

Oktaviana, et. al (2024) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan. Komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment*
2. *Continuence commitment*

3. Normative commitment
4. Kemauan pegawai
5. Kebanggaan pegawai

4. Turnover Intention (Y₂)

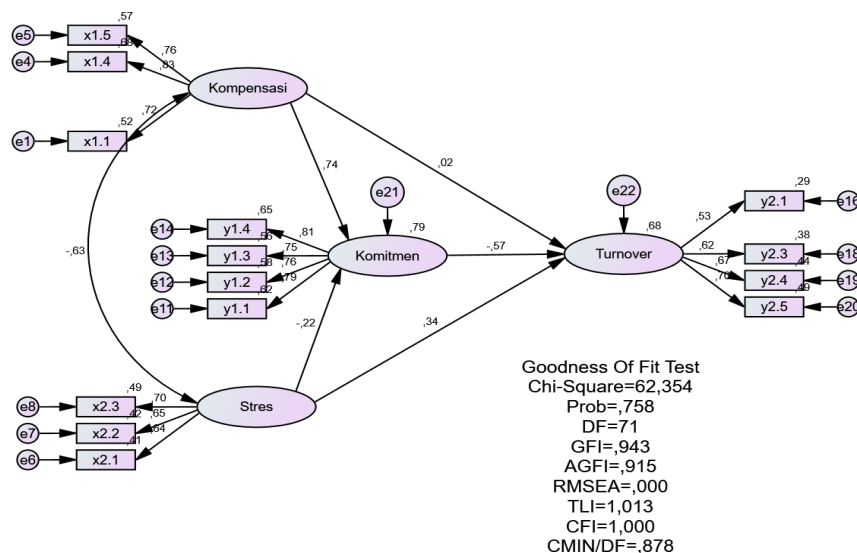
Rahman, et. al (2024) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah bentuk keinginan berhenti karyawan dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun yang dilakukan perusahaan. *Turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Berharap dapat menemukan pekerjaan di perusahaan lain dalam setahun
2. Serius berpikir untuk pindah ke perusahaan lain
3. Meninggalkan perusahaan ketika menemukan pekerjaan yang lebih baik
4. Pikiran untuk berhenti
5. Meninggalkan organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Structural Equation Model

Analisis *Structural Equation Model* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen melalui variabel intervening. Hasil analisis *Structural Equation Model* dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Structural Equation Model

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel hasil uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pengaruh kompensasi *financial* dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui

komitmen organisasional dapat membentuk *Structural Equation Modelling*. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen <--- Kompensasi	,773	,129	6,011	***
Komitmen <--- Stres	-,360	,176	-2,047	,041
Turnover <--- Kompensasi	,011	,108	,102	,919
Turnover <--- Stres	,247	,109	2,277	,023
Turnover <--- Komitmen	-,249	,116	-2,150	,032

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi *financial* terhadap komitmen organisasional memiliki nilai CR sebesar 6,011 > 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ dalam penelitian ini diterima.
2. Stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai CR sebesar -2,047 < 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ dalam penelitian ini diterima.
3. Kompensasi *financial* terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar 0,102 < 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,919 > 0,05 yang berarti bahwa kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ dalam penelitian ini ditolak.
4. Stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar 2,277 > 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05 yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ dalam penelitian ini diterima.
5. Komitmen organisasional terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar -2,150 < 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05 yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₅ dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi *Financial* terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis data menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies

'Aisyiyah Kudus, maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Kompensasi *financial* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator asuransi sebesar 4,24 dan komitmen organisasional pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kebanggaan pegawai sebesar 4,03. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa asuransi, maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Ayuandira (2024) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasional. Persepsi negatif terhadap pemberian kompensasi yang diterima, menandakan karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, karyawan cenderung mempunyai keyakinan, pemikiran dan pendapat bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi kinerjanya sehingga berdampak pada pelayanan yang buruk dan sering mangkir dari pekerjaan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya komitmen karyawan akan kemajuan perusahaan. Jadi semakin tinggi kompensasi *financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Triningsih & Darma (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Makrufah, et. al (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Febrianto (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis data menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator tuntutan peran sebesar 2,00 dan komitmen organisasional pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kebanggaan pegawai sebesar 4,03. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa rendahnya tuntutan peran, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Regito (2024) menjelaskan bahwa dampak antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung

diikuti dengan peningkatan komitmen organisasional. Semakin rendah stres kerja seseorang, semakin tinggi komitmen organisasional mereka. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak dapat berpikir positif serta mengalami gangguan psikologis lainnya. Stres kerja terdiri atas penurunan tingkat kepuasan kerja, komitmen maupun loyalitas kepada organisasi yang mengalami penurunan, serta penurunan pada produktivitas kerja, maka menyebabkan absensi maupun *turnover* terjadi peningkatan. Stres kerja yang meningkat mampu mengakibatkan komitmen organisasional menurun. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunitasari, et. al (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Siswanto (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Regito (2024) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh Kompensasi *Financial* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data menyatakan bahwa kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Kompensasi *financial* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator asuransi sebesar 4,24 dan *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,06. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa asuransi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Kartika & Rezeki (2024) menjelaskan bahwa kompensasi itu salah satu pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan di berikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk uang yang di berikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi akan bisa timbul adanya hubungan kerja pada karyawan, kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung berupa THR, uang pensiun serta seragam dan sebagainya. Kompensasi finansial langsung tidak bisa untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan maka hal tersebut dapat memunculkan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta mencari pekerjaan lain

dengan harapan mendapatkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan lain. Oleh karena itu, kompensasi finansial yang di terima maka semakin rendah untuk niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau yang bisa di katakan sebagai salah satu faktor yang bisa di katakan terjadinya *turnover intention*. Jadi semakin tinggi kompensasi *financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sholihin, et. al (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kartika & Rezeki (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Marsha, et. al (2024), Triningsih & Darma (2024) menyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator tuntutan peran sebesar 2,00 dan *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,06. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa rendahnya tuntutan peran, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Situmorang & Pohan (2024) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Semakin besar stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin buruk pula pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan dapat menghambat tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan. Karyawan akan merasa tertekan apabila mendapat begitu banyak tuntutan yang menuntut mereka untuk mencapai target yang diinginkan. Karyawan yang baik dan mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan akan menjadikan tuntutan tersebut menjadi motivasi lebih karena bisa berkontribusi kepada perusahaan. Harus diperlukan perhatian lebih perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Situmorang & Pohan (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari, et. al (2024), Iksan, et. al (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sakti, et. al (2024) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Komitmen organisasional pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kebanggaan pegawai sebesar 4,03 dan *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,06. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa kebanggaan pegawai, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Nafiz (2024) menjelaskan bahwa hubungan komitmen tinggi dengan niat rendah untuk berhenti dari organisasi memiliki arti bahwa semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen ini ditandai dengan perilaku karyawan yang mulai memihak dalam organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tertentu. komitmen organisasi tersebut muncul dari keinginan kuat seorang karyawan yang mana proses ini berjalan secara terus berkelanjutan sampai pada terwujudnya sikap seorang karyawan yang bertujuan untuk kesuksesan organisasinya. Jadi semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunitasari, et. al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihin, et. al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hanif

& Siswanto (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh Kompensasi *Financial* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Hasil analisis mediasi menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi *financial* terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda meskipun kompensasi yang telah diberikan sudah sesuai dengan kebijakan rumah sakit, sehingga pegawai memiliki alasan lain untuk keluar dari Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Kompensasi *financial* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator asuransi sebesar 4,24. Komitmen organisasional pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kebanggaan pegawai sebesar 4,03. *Turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,06. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa asuransi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Kartika & Rezeki (2024) menjelaskan bahwa kompensasi itu salah satu pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan di berikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk uang yang di berikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi akan bisa timbul adanya hubungan kerja pada karyawan, kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung berupa THR, uang pensiun serta seragam dan sebagainya. Kompensasi finansial langsung tidak bisa untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan maka hal tersebut dapat memunculkan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta mencari pekerjaan lain dengan harapan mendapatkan kompensasi yang tinggi dari perusahaan lain. Oleh karena itu, kompensasi finansial yang di terima maka semakin rendah untuk niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau yang bisa di katakan sebagai salah satu faktor yang bisa di katakan terjadinya *turnover intention*. Jadi semakin tinggi semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* yang dilakukan setiap pegawai.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional

Hasil analisis mediasi menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kondisi pekerjaan yang berbeda-beda pada setiap profesi di rumah sakit serta pegawai merasa nyaman atau tidak sesuai dengan kompleksitas pekerjaan yang diterima, sehingga tidak berdampak pada niat untuk keluar dari Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus. Stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator tuntutan peran sebesar 2,00. Komitmen organisasional pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kebanggaan pegawai sebesar 4,03. *Turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,06. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus berupa rendahnya tuntutan peran, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Situmorang & Pohan (2024) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Semakin besar stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin buruk pula pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan dapat menghambat tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan. Karyawan akan merasa tertekan apabila mendapat begitu banyak tuntutan yang menuntut mereka untuk mencapai target yang diinginkan. Karyawan yang baik dan mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan akan menjadikan tuntutan tersebut menjadi motivasi lebih karena bisa berkontribusi kepada perusahaan. Harus diperlukan perhatian lebih perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Jadi semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* yang dilakukan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin meningkat komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *stress* kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin meningkatkan komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
3. Kompensasi *financial* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus tidak dapat menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus, maka semakin menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
6. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi *financial* terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.
7. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus melalui komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak dapat menurunkan *turnover intention* pegawai Rumah Sakit Sarkies 'Aisyiyah Kudus.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka dapat direkomendasikan saran penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Kompensasi *financial* dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 79,1% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dari itu penelitian selanjutnya menambah variabel lingkungan kerja.
2. Kompensasi *financial*, stres kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 67,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya

sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dari itu penelitian selanjutnya menambah variabel *worklife balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Ardan, M., Nurhasanah. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains dan Teknologi*. 6 (1): 172-179.
- Andari, M. R., Siregar, L. D., Farla, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Maneksi*. 13 (3): 638-645.
- Apriliani, A., & Susanti, A. S. (2024). Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai di RSUD X Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*. 8 (3): 274-279.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ayuandira, R., Kussudyarsana., Wakito, J., Wajdi, F. (2023). The Influence of Empowering Leadership and Compensation System Mediated by Employee Intrinsic Motivation on Turnover Intention. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*. 3 (2): 303-311.
- Azan, K. & Zebua, A. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Bengaklis: DOTPLUS Publisher.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erlik., Mulyani, S. R., Utomo, W. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Turn Over Intention Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*. 1 (2): 94-102.
- Farida, U. & Hartono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*. 13 (2): 548-565.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program AMOS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grigoryan, K. (2024). Labor Shortages in the Hospital: The Effects of Work-Life Balance, Employee Compensation, Government Issued Unemployment Benefits and Job Insecurity on Employees' Turnover Intentions. *Westcliff International Journal of Applied Research*. 8 (1): 59-73.
- Hanif, A. F., & Siswanto. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4 (1): 790-798.
- Hartini., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Iksan., Haedar., Patra, I. K. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Job Stress On Turnover Intention. *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech (ICBENS)*. 1 (1): 2211-2222.
- Imbron., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jevtic, T., & Gasic, D. (2023). The Effects Of The Compensation System On Job Satisfaction And Turnover Intention Of Employees In The Republic Of Serbia. *International Journal of Strategic Management*. 2 (2): 3-16.
- Kartika, R. D., & Rezeki, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 5 (2): 5913-5926.
- Makrufah, I., Hamdun, E. K., Minullah. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Prajekan Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. 3 (7): 1278-1292.
- Marsha, A., Satar, Y. P., Hutapea, F. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Turnover pada Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Bunda Sejati Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*. 8 (2): 156-166.
- Milleny, N., & Adiputra, I. G. (2024). The Influence of Organizational Culture, Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Proceedings of Femfest International Conference on Economics, Management, and Business*. 1 (2): 404-416.
- Nafiz, M. H. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam

Jakarta Cempaka Putih. *Cindoku: Jurnal Keperawatan dan Ilmu Kesehatan*. 2 (2): 1-23.

Nugroho, B., & Suryani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Klinik Lantana Medika). *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*. 13 (1): 53-78.

Oktaviana, A., Nurhidayati, E. C., Trihudiyatmanto, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Journal Economic, Management and Business*. 3 (2): 1-22.

Pravitasari, N. A. (2024). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Outsourcing Employees. *International Journal of Public Health*. 1 (3): 152-158.

Putra, T. A. D., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 13 (11): 1-20.

Rahargo, P. A., Adiseputra, R. Y., Azhari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kempemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial*. 6 (2): 13-21.

Rahman, R., Darwis, M. I., Stambul, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan : Survey Pada Rumah Sakit di Gowa. *Insan Cita Bongaya Research Journal*. 3 (3): 143-151.

Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., Rifqi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*. 3 (1): 111-125.

Regito, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 2 (3): 140-153.

Ridlo, I. A. (2017). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Pegawai Untuk Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rumawas, W. (2023). *Komitmen Organisasional Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan*. Manado: Unsrat Press.

Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*. 1 (4): 224-230.

- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Septiawan, B. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris di Puskesmas Cibuntu, Kopo dan Garuda Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*. 1 (2): 31-48.
- Sholihin, R., Hadiyati, E., Priyatna, N. M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Rizani Paiton Probolinggo). *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*. 4 (2): 179-190.
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Situmorang, S., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Wulan Windy. *Jurnal Widya Manajemen*. 5 (1): 1017-1030.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. 7 (3): 2469-2479.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., & Silotonga, D. (2020). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Tjahjono, H. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PPS UMY.
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2024). Compensation, Worklife Balance, Employee Engagement and Turnover Intention. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*. 5 (1): 10-21.
- Yasin, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Keinginan Keluar Perawat Di RSUD Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*. 1 (2): 1-18.
- Yunitasari, D., Pangkey, D. Y., Nuraini, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*. 7 (3): 265-277.
- Zunaidah., Susetyo, D., Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT. Universitas Sriwijaya.