

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Rumah Sakit pada era *modern* dituntut untuk terus berinovasi dan berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi dan kebutuhan masyarakat. Berbagai usaha terus dilakukan mulai dari proses manajemen sampai pelayanan kepada pasien. Layanan di Rumah Sakit berubah pesat menyesuaikan tuntutan masyarakat di era disrupsi sekarang ini, dimana perubahan sosial ekonomi dan juga teknologi begitu cepat sehingga Rumah Sakit dituntut mampu mengikuti perubahan tersebut (Ramie et al., 2022). Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, salah satu yang harus menjadi perhatian manajemen Rumah Sakit adalah tenaga perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan Rumah Sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien (Mariati, 2019). Kualitas pelayanan keperawatan adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Kualitas pelayanan yang rendah dapat menyebabkan pasien tidak puas dan menimbulkan berbagai keluhan (Siti, 2022).

Turnover di kalangan perawat dapat mengganggu kinerja Rumah Sakit yang telah berjalan bagus. Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya didahului oleh karena adanya niat atau keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Dampak negatif *turnover* adalah ketika kehilangan 20% dari orang-orang yang memiliki kinerja tinggi. Berdasarkan studi, karyawan yang memiliki kinerja tinggi rata-rata 10 kali lebih memiliki kontribusi terhadap organisasi (Wyatt, 2008). Kerugian dari *turnover* yang tinggi juga adalah kerugian finansial, karena biaya untuk karyawan adalah 60% dari biaya keseluruhan Rumah Sakit (Gillies, 1994). *Turnover* karyawan termasuk perawat merupakan masalah klasik yang telah terjadi pada organisasi sejak dulu. Benson (2002) menyatakan bahwa tingkat *turnover* tahunan di industri kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat *turnover* karyawan dan 50% diantaranya merupakan perawat. Prevalensi *turnover* perawat di Amerika Serikat dan Australia dilaporkan masing-masing menjadi 17,2% dan 15,1% pada tahun 2015. Di Korea Selatan, rata-rata *turnover* di angka 12,4%, Namun tingkat pergantian perawat yang baru lulus mencapai 33,9% pada tahun 2016 (E. K. Lee & Kim, 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *American Organization of Nurse Executive*, angka *turnover* rata-rata nasional untuk *registered nurse* (RN) pada tahun 2000 adalah sebesar 21,3%. Penelitian yang dilakukan oleh North pada tahun 2012 di New Zealand, mendapati rata-rata *turnover* perawat per tahun di angka 44%. Di Indonesia, salah satu

Rumah Sakit di Malang menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi walau fluktuatif. Pada Tahun 2011, tingkat *turnover* di Rumah Sakit tersebut sebesar 14%, Pada Tahun 2012 sebesar 12%, pada Tahun 2013 sebesar 12%, dan pada Tahun 2014 sebesar 13%. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muslim dan Sutinah (2020), hasil penelitian tersebut mendapati bahwa rata-rata *turnover* perawat non PNS di suatu Rumah Sakit tipe kelas B di Indonesia pada tahun 2017 adalah sebesar 7%, Pada Tahun 2018 sebesar 8% dan pada tahun 2019 rata-rata *turnover* perawat non PNS di Rumah Sakit tersebut mencapai 14% (Muslim & Sutinah, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang ingin berpindah kerja ada dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individu. Faktor keorganisasian meliputi besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerjaan, gaya kepemimpinan atasan. Faktor individual meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, pembayaran, promosi jabatan, bobot/kualitas pekerja, kerabat-kerabat kerja / rekan kerja, penyeliaan, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi atau tinggal, tekanan jiwa serta lingkungan kerja (Mobley, 1978).

Beban kerja di kalangan perawat merupakan salah satu yang tertinggi di Rumah Sakit. Beban kerja merupakan aspek yang harus dipertimbangkan oleh setiap organisasi karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja timbul dari interaksi antara panggilan tugas, lingkungan pekerjaan, kemampuan, perilaku, dan persepsi kerja. Beban kerja bukan hanya mempengaruhi fisik, tetapi juga mempengaruhi mental. Beban kerja fisik seperti mengangkat beban, membawa, memelihara dan mendorong benda, sedangkan beban kerja mental lebih kepada aktifitas mental seperti menghafal, mencari, bekerja dibawah tekanan dan waktu, dan interaksi dengan pasien untuk menjelaskan perawatan medis. Sandianto pada tahun 2017 melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di Rumah Sakit pemerintah Surabaya. Peneliti mendapati perawat yang memiliki beban kerja mental yang tinggi 39 kali lebih rentan mengalami stres kerja sedang dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja mental yang tidak terlalu tinggi (Sandianto et al., 2018). Faeni pada tahun 2023 melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum di Indonesia. Responden penelitian ini sebanyak 392 perawat. Peneliti mendapati terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi performa perawat dalam memberikan pelayanan. (Faeni et al., 2023).

Pada awal tahun 1980an, sosiolog Amerika dan yang juga sekaligus seorang dokter, Siegrist J menemukan teori *Effort-Reward Imbalance (ERI)*, yang merupakan ketidak seimbangan antara persepsi dengan pekerjaan

seperti tekanan yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan tingkat kerja berlebihan dan seberapa banyak penghargaan yang diterima seperti jumlah gaji, kesempatan mendapatkan pengakuan dan apresiasi, dan status pekerjaan yang menimbulkan konsekuensi negatif bagi karyawan. Teori ini juga mengemukakan bahwa pekerjaan yang memiliki usaha yang tinggi namun penghargaan yang didapatkan rendah akan mengakibatkan ketidakseimbangan antara *input* dan *output*. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan efek yang panjang dan berkelanjutan. Bekerja keras tanpa imbalan yang layak merupakan contoh ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menyebabkan *turnover intention*, apabila kondisi ini terus berlangsung dalam waktu yang lama akan menyebabkan gangguan baik fisik maupun mental (Roshangar et al., 2018). Beberapa penelitian menyatakan bahwa ERI memiliki efek positif terhadap kelelahan pada perawat (Liu et al., 2023).

Mencocokkan karyawan dengan lingkungan kerjanya merupakan salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam bidang perilaku organisasi. *Person-environment (PE) fit* secara luas diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya, yang terjadi ketika karakteristik mereka cocok antara *person-superior (PS) fit*, *person-organization (PO) fit*, *person-job (PJ) fit*, dan *person-group (PG) fit*. Penting bagi organisasi mengetahui tingkat *PE fit* karena mempengaruhi perkembangan karir karyawan di berbagai tahapan siklus organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *PE fit* berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi. Seluruh tenaga profesional di Rumah Sakit memiliki resiko stres kerja, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka stres kerja di kalangan perawat sangat bervariasi di seluruh dunia, mulai dari 9,2% - 75,0%. Studi di UK melaporkan prevalensi stres kerja di kalangan perawat di angka 68%, sementara di Ghana dilaporkan 75% (Dartey et al., 2023). Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5%, sementara di Hongkong mencapai 41,1%. PPNI pada tahun 2006 menyebutkan 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja. Menurut *American National Association for Occupational Health*, bahwa stres kerja perawat menempati peringkat empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Rattu & Umboh, 2019). Adenike tahun 2019, Baye tahun 2020, dan Islam tahun 2021 mengidentifikasi penyebab stres kerja di kalangan perawat. Beban kerja berlebih, keterbatasan fasilitas dalam penanganan pasien, serta berhadapan langsung dengan pasien yang akan meninggal dan meninggal menjadi penyebab utama terjadinya stres kerja di kalangan perawat (Dartey et al., 2023). Penelitian lain yang dilakukan oleh

Tesyafe pada tahun 2018 mengidentifikasi konflik peran, kurang kooperatifnya pasien dan keluarga menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Dartey pada tahun 2023, mendapati stres kerja berhubungan dengan nyeri badan menyeluruh, kelelahan, gangguan kesehatan mental, hubungan antar sesama yang terganggu, dan rendahnya produktivitas yang dialami oleh perawat di RS di Ghana. Choi pada tahun 2005 juga menyatakan stres kerja pada perawat merupakan faktor rendahnya produktivitas, terancamnya keselamatan pasien, dan akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan (Lim et al., 2024). Sarafis pada tahun 2016 menyatakan stres kerja yang berlebih berdampak negatif pada psikis petugas rumah sakit (meliputi perilaku, emosi, dan kognitif), mengurangi efisiensi kerja, rendahnya kepuasan kerja, perilaku yang negatif, dan konsekuensi negatif lainnya dalam kualitas pemberian layanan (Sarafis et al., 2016).

Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang merupakan rumah sakit kelas C yang terletak di kawasan industri Lippo Cikarang. Rumah Sakit ini telah Berdiri sejak 5 Agustus tahun 2010. Memiliki 5 lantai dengan kapasitas tempat tidur rawat inap sebanyak 116 tempat tidur. Pelayanan yang ada di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo meliputi Instalasi Gawat Darurat, Poliklinik, Rawat Inap, Kamar Bersalin, Kamar Bayi, *Neonatal Intensive Care Unit*, *Intensive Care Unit*, Fisioterapi, Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Kamar Operasi, dan *Medical Check Up*.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Angka *turnover* perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang pada tahun 2022 di angka 14,5% dan pada tahun 2023 angkanya mencapai 17,6%. Mengacu pada Benson & Rutigliano (2002), *turnover* yang ideal tidak lebih dari 10%. Pada hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada 15 perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, peneliti mendapati 73,3% mengatakan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. 53,3% akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *turnover intention* khususnya dalam aspek niat ingin berhenti bekerja dan keinginan untuk meninggalkan Rumah Sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil observasi peneliti mendapati perawat yang masih melakukan pekerjaan diluar dari *job desk* utamanya. Selain mengerjakan pekerjaan keperawatan, perawat juga menjadi inputor/administrasi untuk menginput tindakan dan jasa serta menjadi petugas yang melakukan *dispensing* obat. Jam dinas perawat di RS Permata Keluarga Lippo dalam 1 shift adalah 12 jam kerja. Menurut Gillies pada tahun 1994 jam dinas yang ideal adalah, dinas pagi 7 jam, dinas siang 7 jam, dinas malam 10 jam. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 15 perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, 73,3 % perawat mengatakan sering merasa tidak

memiliki waktu senggang selama bekerja, 93,3% perawat merasa waktu dalam melakukan pekerjaan sering tumpang tindih atau *overlapping*, 53,3% perawat merasa waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan sering kali kurang. Hasil survey tersebut mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban waktu. Dari hasil survey awal juga didapati 86,7% perawat merasa usaha dan upaya yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan sangat berat. 53,3% perawat merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat sulit dan kompleks (rumit). Hasil survey tersebut mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban usaha mental. Peneliti juga mendapati dari hasil survey awal 53,3% perawat merasa frustrasi selama bekerja, 80% perawat merasa kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban tekanan psikologis.

Survey awal yang dilakukan oleh peneliti mendapati 86,7% perawat menyatakan memiliki tekanan waktu yang konstan karena beban kerja yang berat, 66,7% perawat menyatakan mengalami banyak gangguan saat melakukan pekerjaan, dan 93,3% perawat menyatakan selama beberapa tahun terakhir merasa pekerjaannya semakin menuntut. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *effort*. Peneliti juga mendapati dari hasil survey awal sebanyak 73,3% perawat merasa tidak menerima rasa hormat yang layak atas kinerjanya baik dari atasan maupun orang sekitar pekerjaan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *reward* khususnya *esteem*. Sebanyak 73,3% perawat menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan usaha / upaya yang dilakukan dalam bekerja, sebanyak 60% perawat menyatakan promosi pekerjaan belum berjalan dengan baik. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *reward* khususnya *job promotion*.

Berdasarkan hasil survey awal didapati sebanyak 20% perawat merasa tidak cocok dengan rekan satu unit dari segi kejujuran dalam bekerja, pencapaian dalam bekerja, keadilan dalam bekerja, serta sifat saling bantu-membantu dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-group fit* khususnya *values*. Dari hasil survey awal juga didapati sebanyak 46,7% perawat merasa karakternya dengan rekan kerja satu unitnya tidak sesuai dalam hal kepribadian, cara bekerja, dan gaya hidup. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-group fit* khususnya *attributes*. Didapati Sebanyak 33,3% perawat merasa tidak cocok dengan Rumah Sakit dalam hal menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, dan budaya saling bantu membantu dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-organization fit* khususnya *values*. Survey awal yang dilakukan peneliti juga mendapati

33,3% perawat merasa tujuannya dengan tujuan Rumah Sakit tidak cocok dalam hal bersaing dengan Rumah Sakit lain. Hal ini mengindikasikan masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-organization fit* khususnya *goals*.

Hasil survey awal mendapati 86,7% perawat merasa pekerjaannya saat ini menuntutnya untuk bekerja lebih cepat, bekerja sangat keras, dengan usaha yang berlebihan sehingga tidak memiliki waktu yang cukup dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan masalah stres kerja dalam aspek *work demand*. Sebanyak 53,3% perawat merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar hal baru untuk mengembangkan diri dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan masalah stres kerja dalam aspek *individual control*. Sebanyak 33,3% perawat merasa suasana kerja terasa tidak tenang dan tidak menyenangkan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah stres kerja dalam aspek *social support*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil variabel penelitian beban kerja, *effort-reward imbalance*, *person-environment fit*, stres kerja, dan *turnover intention*. Judul penelitian yang peneliti ambil adalah **“Pengaruh Beban Kerja, *Effort-Reward Imbalance*, serta *Person-Environment Fit* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang dengan Stres Kerja Sebagai Faktor Intervening”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat masalah *turnover intention* yang diindikasikan dengan :
 - a. Angka *turnover* perawat tahun 2022 di angka 14,5% dan pada tahun 2023 angkanya mencapai 17,6%.
 - b. Berdasarkan hasil survey awal peneliti mendapati 73,3% mengatakan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. 53,3% akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *turnover intention* khususnya dalam aspek niat ingin berhenti bekerja dan keinginan untuk meninggalkan Rumah Sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Terdapat masalah beban kerja yang diindikasikan dengan :
 - a. Perawat yang masih melakukan pekerjaan diluar dari *job desk* utamanya. Selain mengerjakan pekerjaan keperawatan, perawat juga menjadi inputor/administrasi untuk menginput tindakan dan jasa serta menjadi petugas yang melakukan *dispensing* obat.
 - b. Jam dinas perawat di RS Permata Keluarga Lippo dalam 1 shift adalah 12 jam kerja.

- c. Berdasarkan survey awal, 73,3 % perawat mengatakan sering merasa tidak memiliki waktu senggang selama bekerja, 93,3% merasa waktu dalam melakukan pekerjaan sering tumpang tindih atau *overlapping*, 53,3% perawat merasa waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan sering kali kurang. 86,7% perawat merasa usaha dan upaya yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan sangat berat. 53,3% perawat merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat sulit dan kompleks (rumit). 53,3% perawat merasa frustrasi selama bekerja, 80% merasa kelelahan dalam melakukan pekerjaan.
3. Terdapat masalah *effort-reward imbalance* yang diindikasikan dengan :
 - a. Survey awal yang dilakukan oleh peneliti mendapati 86,7% perawat menyatakan memiliki tekanan waktu yang konstan karena beban kerja yang berat, 66,7% perawat menyatakan mengalami banyak gangguan saat melakukan pekerjaan, dan 93,3% perawat menyatakan selama beberapa tahun terakhir merasa pekerjaannya semakin menuntut. 73,3% perawat merasa tidak menerima rasa hormat yang layak atas kinerjanya baik dari atasan maupun orang sekitar pekerjaan, 73,3% perawat menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan usaha / upaya yang dilakukan dalam bekerja, sebanyak 60% perawat menyatakan promosi pekerjaan belum berjalan dengan baik.
4. Terdapat masalah *person-environment fit* yang diindikasikan dengan :
 - a. Berdasarkan hasil survey awal didapati sebanyak 20% perawat merasa tidak cocok dengan rekan satu unit dari segi kejujuran dalam bekerja, pencapaian dalam bekerja, keadilan dalam bekerja, serta sifat saling bantu-membantu dalam bekerja. 46,7% perawat merasa karakternya dengan rekan kerja satu unitnya tidak sesuai dalam hal kepribadian, cara bekerja, dan gaya hidup. Sebanyak 33,3% perawat merasa tidak cocok dengan Rumah Sakit dalam hal menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, dan budaya saling bantu membantu dalam bekerja. 33,3% perawat merasa tujuannya dengan tujuan Rumah Sakit tidak cocok dalam hal bersaing dengan Rumah Sakit lain.
5. Terdapat masalah stres kerja yang diindikasikan dengan:
 - a. Hasil survey awal mendapati 86,7% perawat merasa pekerjaannya saat ini menuntutnya untuk bekerja lebih cepat, bekerja sangat keras, dengan usaha yang berlebih sehingga tidak memiliki waktu yang cukup dalam bekerja, 53,3% perawat merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar hal baru untuk mengembangkan diri dalam bekerja, 33,3% perawat merasa suasana kerja terasa tidak tenang dan tidak menyenangkan.

C. PEMBATASAN MASALAH

Sehubungan dengan luasnya permasalahan-permasalahan yang ditemui di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, juga untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, dan mengingat keterbatasan periode waktu penelitian, maka dilakukan pembatasan masalah penelitian hanya kepada :

1. Variabel yang diteliti
 - a. Beban Kerja
 - b. *Effort – Reward Imbalance*
 - c. *Person-Environment Fit*
 - d. Stres Kerja
 - e. *Turnover Intention*
2. Variabel yang diteliti dinilai pada seluruh staf perawat yang memberikan pelayanan di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang
3. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan : Januari - Februari 2024

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja, *effort-reward imbalance*, *person-environment fit* terhadap *turnover intention*?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah *effort-reward imbalance* memiliki pengaruh terhadap stres kerja?
4. Apakah *person-environment fit* memiliki pengaruh terhadap stres kerja?
5. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* ?
6. Apakah *effort-reward imbalance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
7. Apakah *person-environment fit* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
8. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
9. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, *effort-reward imbalance*, *person-environment fit*, serta stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya :

1. Tujuan Umum
Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *effort-reward imbalance*, serta *person-environment fit* terhadap *turnover intention* perawat di RS

Permata Keluarga Lippo Cikarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

2. Tujuan Khusus
 - a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
 - b. Menganalisis pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap stres kerja
 - c. Menganalisis pengaruh *person-environment fit* terhadap stres kerja
 - d. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
 - e. Menganalisis pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap *turnover intention*
 - f. Menganalisis pengaruh *person-environment fit* terhadap *turnover intention*
 - g. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
 - h. Menganalisis pengaruh beban kerja, *effort-reward imbalance*, *person-environment fit* serta stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*

F. KEGUNAAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam hal-hal berikut ini :

1. Teoritis / Akademis
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya konsep-konsep di dalam Manajemen Administrasi Rumah Sakit.
2. Praktis
 - a. Bagi Manajemen Rumah Sakit
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi atas langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh RS Permata Keluarga Lippo Cikarang untuk menurunkan angka *turnover* perawat sehingga dapat meningkatkan produktivitas perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan keselamatan pasien.
 - b. Bagi Institusi Pendidikan
Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi civitas akademika sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
 - c. Bagi Peneliti
Penelitian dapat bermanfaat sebagai proses pengayaan ilmu pengetahuan, mengaplikasikan teori yang diperoleh selama menjalani pendidikan, serta pengalaman dalam penyusunan karya ilmiah.