

Pengaruh Pengembangan Karier Turnover Intention Perawat Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi

Yonathan Leonardo Vincensius Biantoro (1), Rian andriani (2), Arif Rachman (3)

(1)(2)(3)Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

yonathan0999@gmail.com (1*), Rian_andriani@ars.ac.id (2), Arif_rachman@idu.ac.id (3)

ABSTRAK

Turnover intention secara signifikan mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang diberikan di lingkungan rumah sakit. Pengembangan karir yang efektif akan meningkatkan komitmen di antara perawat, sehingga terjadi pengurangan turnover intention. Tujuan penelitian ini menilai dampak pengembangan karir terhadap turnover intention perawat dengan usia menjadi variabel moderasi. Metodologi penelitian ini melibatkan pendekatan survei, sampel adalah perawat yang saat ini bekerja di Rumah Sakit Pagelaran, Kabupaten Cianjur. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, analisis data dengan teknik regresi moderasi. Hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir memberikan dampak yang signifikan pada turnover intention, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa perawat yang merasakan perkembangan karir positif cenderung menunjukkan kecenderungan yang berkurang untuk mencari peluang kerja alternatif. Selanjutnya, usia diidentifikasi sebagai faktor moderasi, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,016 ($< 0,05$) dan nilai R-Square 0,636, di mana efek pengembangan karir pada turnover intention ditemukan lebih jelas di antara perawat yang lebih muda dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih tua. Hasil ini menggarisbawahi perlunya administrasi rumah sakit untuk memprioritaskan kemajuan pengembangan karir perawat yang terstruktur dan berkelanjutan, serta untuk menyesuaikan inisiatif pengembangan karir yang selaras dengan berbagai demografi usia tenaga keperawatan, untuk meningkatkan tingkat retensi dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Kata kunci : Pengembangan karier, Turnover intention, Usia

ABSTRACT

Turnover intention significantly affects the quality of health services provided in the hospital environment. Effective career development will increase commitment among nurses, resulting in reduced turnover intention. The purpose of this study was to assess the impact of career development on nurse turnover intention with age as a moderating variable. The methodology of this study involved a survey approach, the sample was nurses who are currently working at Pagelaran Hospital, Cianjur Regency. Data collection was carried out through questionnaires, data analysis using moderated regression techniques. The results of this study showed that career development had a significant impact on turnover intention, as evidenced by a significance value of 0.000 (< 0.05), indicating that nurses who felt positive career development tended to show a reduced tendency to seek alternative employment opportunities. Furthermore, age was identified as a moderating factor, as indicated by a significance value of 0.016 (< 0.05) and an R-Square value of 0.636, where the effect of career development on turnover intention was found to be more pronounced among younger nurses compared to their older colleagues. These results underscore the need for hospital administrations to prioritize structured and continuous nurse career development progress, and to tailor career development initiatives that align with the varying age demographics of the nursing workforce, to improve retention rates and the quality of healthcare provided

Keywords: Career development, Turnover intention, Age

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penyakit gagal ginjal kronis merupakan suatu sindrome klinis yang disebabkan penurunan fungsi ginjal yang bersifat menahun, berlangsung progresif dan cukup lanjut. Penyakit gagal ginjal kronik mengakibatkan laju *filtrasi glomerator* kurang dari 50 ml/menit. Gagal ginjal kronik juga dapat diartikan suatu penyakit ginjal tahap akhir, terjadinya gangguan fungsi ginjal yang menahun yang bersifat progresif dan irreversible, berakibat menurunnya kemampuan tubuh untuk mempertahankan metabolisme dan keseimbangan cairan elektrolit (Rendy & Margareth, 2012). Smeltzer dan Bare (2002), menyatakan bahwa untuk mengatasi masalah gagal ginjal kronis dapat dilakukan berbagai terapi, salah satunya yaitu dengan terapi hemodialisis. Hemodialisis merupakan tindakan untuk mengganti sebagian fungsi dari ginjal. Tindakan ini dilakukan secara rutin pada penderita gagal ginjal kronis stadium V. Perawat mewakili komponen penting dari sumber daya manusia (SDM) yang secara signifikan berkontribusi pada penyediaan layanan kesehatan dalam pengaturan rumah sakit, karena mereka terlibat dalam pemberian layanan garis depan secara konsisten dan terus menerus (intensif) selama periode 24 jam setiap hari untuk memenuhi kebutuhan pasien (Indrawan, 2020). Ini menggarisbawahi peran penting layanan keperawatan dalam mempengaruhi kualitas yang dirasakan dan reputasi keseluruhan layanan rumah sakit. Akibatnya, setiap inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan rumah sakit harus secara bersamaan selaras dengan strategi untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan, yang mungkin termasuk meningkatkan peluang pengembangan karir dan mendorong kepuasan kerja di antara staf perawat (Suryani et al., 2020). Rumah sakit dipaksa untuk melakukan langkah-langkah untuk mengurangi eskalasi Turnover intention perawat. Rumah sakit berfungsi sebagai entitas yang sangat bergantung pada sumber daya manusianya, terutama perawat, yang tanpanya kemanjuran operasional institusi akan sangat terganggu (Yusmi et al., 2018). Turnover intention atau niat pergantian didefinisikan sebagai kecenderungan atau kecenderungan karyawan untuk mengakhiri pekerjaan mereka atau transisi ke organisasi lain tempat mereka saat ini terlibat (Andriani et al., 2023). Niat pergantian yang meningkat juga menunjukkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Present Sugianto et al., 2022). Pergantian karyawan menimbulkan kerugian yang signifikan bagi organisasi, termasuk rumah sakit, terutama dalam hal biaya keuangan, alokasi sumber daya, dan moral karyawan (Yuniarti & Tutiany, 2019). Selanjutnya, pergantian menimbulkan keadaan ketidakberdayaan di rumah sakit ketika mereka memastikan bahwa perekrutan sumber daya manusia yang kompeten menjadi tidak efektif karena karyawan memilih peluang kerja alternatif (Yuniarti & Tutiany, 2019). Menurut Andar dkk. (2021), tingkat pergantian di antara perawat di lingkungan rumah sakit jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan analog lainnya yang memerlukan penerapan keterampilan teknis. Temuan Anggara et al. (2020) menunjukkan bahwa faktor penentu yang mempengaruhi niat perawat mengenai retensi atau pergantian pekerjaan terutama terkait dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses berkelanjutan di mana seorang individu maju melalui serangkaian tahapan yang ditentukan secara organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan organisasi. Organisasi yang menetapkan lintasan karir yang jelas bagi karyawan mereka cenderung memotivasi mereka untuk mewujudkan potensi penuh mereka untuk pertumbuhan organisasi, seperti dicatat oleh Ni Luh Eva Riantini et al. (2021). Selanjutnya, Sutianingsih, Yeni et al. (2024) menegaskan bahwa manajemen harus memprioritaskan investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan inisiatif kemajuan karir untuk memastikan bahwa personel memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berkembang di lingkungan kerja yang dinamis.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Turnover Intention Perawat Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi dapat dilaksanakan.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Turnover Intention Perawat Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah memberikan wawasan dan pengetahuan kepada masyarakat mengenai penelitian dan sebagai literature bagi peneliti selanjutnya yang juga membahas mengenai penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Turnover Intention Perawat Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal komparatif (non-eksperimen). Desain yang digunakan adalah pendekatan kohort dengan analisis longitudinal (time period approach), yang menghasilkan data kuantitatif. Lokasi penelitian adalah RSUD Pagelaran. Penelitian berlangsung dari April hingga Juli 2024. Populasi penelitian adalah 336 perawat yang bekerja di RSUD Pagelaran. Sampel penelitian ini sebanyak 101, sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria perawat yang memiliki masa kerja ≤ 1 tahun dan bersedia menjadi responden. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pengembangan karier dan usia, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention perawat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji spearman rho dan dilakuakn analisis regresi moderasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari karakteristik responden yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	34	33,7%
2	Perempuan	67	66,3%
	Usia:		
	20-30 tahun	50	49,5%
	31-40 tahun	30	29,7%
	41-50 tahun	16	15,8%
3	51-55 tahun	5	5%
	Tingkat Pendidikan:		
	D3 Kep	32	31,7%
	S1 Kep Ners	30	29,7%
4	Lama Bekerja:		
	1-5 tahun	39	38,6%
	6-10 tahun	68	67,8%
	>10 tahun	21	20,8%
		12	11,9%
	Total	101	100%

Berdasarkan tabel 1. Diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (66,3%), sementara laki-laki sebanyak 33,7%. Usia mayoritas berusia 20-30 tahun (49,5%), diikuti oleh usia 31-40 tahun (29,7%), usia 41-50 tahun (15,8%), dan usia 51-55 tahun (5%). Pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan ners (38,6%), diikuti oleh D3 Keperawatan (31,7%) dan S1 Keperawatan (29,7%). Lama bekerja mayoritas responden telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun (67,8%), diikuti oleh mereka yang bekerja 6 hingga 10 tahun (20,8%), dan lebih dari 10 tahun (11,9%). Hasil penelitian pengembangan karir pada perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur menunjukkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2. Pengembangan Karier

Variabel	Kategori	(f)	(%)
Pengembangan Karier	Kurang	51	50,5%
	Cukup	38	37,6%
	Baik	12	11,9%
Total		101	100%

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir mayoritas pada kategori Kurang yaitu sebanyak 50,5%, pada kategori cukup sebanyak 37,6% dan pada kategori baik sebanyak 11,9%.

Hasil penelitian Turnover intention pada perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur menunjukkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3. Turnover intention

Variabel	Kategori	(f)	(%)
Turnover intention	Rendah	12	11,9%
	Sedang	34	33,7%
	Tinggi	55	54,5%
Total		101	100%

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa turnover intention mayoritas pada kategori tinggi yaitu sebanyak 54,5%, pada kategori sedang sebanyak 33,7% dan pada kategori rendah sebanyak 11,9%. Hasil penelitian Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Turnover intention di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur menunjukkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Turnover intention di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur

Model	Sig.	R Square
Pengembangan Karier	.000	.207

Berdasarkan tabel 4. didapatkan nilai Sig. 0.000 (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover intention Perawat (Ha diterima, H0 ditolak), selain itu didapatkan juga nilai R-Square sebesar .207 (20,7%), maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap turnover intention perawat sebesar 20,7% Hasil Pengaruh Usia Terhadap Turnover intention di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur menunjukkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. Pengaruh Usia Terhadap Turnover di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>R Square</i>
Usia	.000	.551

Tabel. 5 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>R Square</i>
Pengembangan Karir	.007	.636
Usia	.000	
Pengembangan Karir*Turnover Intention	.016	

Setelah dilakukan uji regresi linear didapatkan nilai Sig. 0.016 (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa variabel usia mampu memoderasi pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel turnover intention perawat (Ha diterima, H0 ditolak), selain itu didapatkan juga nilai R-Square sebesar .636 (63,6%), maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel perkembangan karir terhadap turnover intention perawat setelah adanya variabel moderasi (usia) sebesar 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi (usia) dapat memperkuat pengaruh variabel perkembangan karir terhadap turnover intention perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover intention Perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Turnover intention Perawat dengan nilai Sig. 0.000 (<0.05), besar pengaruh sebesar .207 (20.7%) maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap turnover intention perawat sebesar 20,7%. Pengembangan karir memainkan peran penting dalam mempengaruhi Turnover intention, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Penelitian oleh Nursanti dan Marpaung menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak negatif yang signifikan pada niat pergantian, yang berarti bahwa peluang pengembangan karir yang lebih baik dapat mengurangi kemungkinan perawat ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Nursanti & Marpaung, 2024).

Pengaruh Usia terhadap Turnover intention Perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan pada penelitian ini bahwa Usia berpengaruh terhadap Turnover intention Perawat dengan Sig. 0.000 (<0.05), dan di didapatkan juga nilai R-Square sebesar .551 (55,1%), maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel perkembangan karir terhadap turnover intention perawat sebesar 55,1%. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa mayoritas perawat berusia 20 sampai 30 tahun dengan persentase sebesar 49,5 %. Artinya bahwa perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten dalam kategori perawat berusia muda dan angka turnover masuk pada kategori tinggi yaitu sebanyak 54,5 %. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Heijden & Mahoney, 2019) yang menyatakan bahwa ada Hubungan antara usia dan perawat beragam dan turnover intention. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perawat yang lebih muda, terutama mereka yang berusia di bawah 40 tahun, mengalami tingkat emosional yang lebih tinggi

konflik keluarga, yang dapat meningkatkan kelelahan dan kemudian terjadi turnover intention. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramzan et al., 2023) perawat yang lebih muda, terutama mereka yang berusia antara 19 dan 25, menunjukkan kemungkinan niat pergantian yang lebih tinggi, diperburuk oleh faktor-faktor seperti pendidikan tinggi, masa kerja lama, kerja shift, dan kekerasan di tempat kerja. Usia Memoderasi Pengembangan Karier terhadap Turnover intention Perawat di RSUD Pagelaran Kabupaten Cianjur. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji regresi linear didapatkan nilai Sig. 0.016 (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa variabel usia mampu memoderasi pengaruh variabel pengembangan karier terhadap variabel turnover intention perawat (H_a diterima, H_0 ditolak), selain itu didapatkan juga nilai R-Square sebesar .636 (63,6%), maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel perkembangan karier terhadap turnover intention perawat setelah adanya variabel moderasi (usia) sebesar 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi (usia) dapat memperkuat pengaruh variabel perkembangan karier terhadap turnover intention perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nonehkan et al., 2023) yang menyatakan bahwa usia adalah faktor penting yang memoderasi perkembangan karier terhadap niat pergantian perawat. Studi yang dilakukan di Iran mengungkapkan bahwa usia, bersama dengan perilaku kepemimpinan yang tidak baik dan status perkawinan, memprediksi turnover intention di antara perawat. Perawat yang lebih tua mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang karier mereka dan mungkin lebih kecil kemungkinannya untuk memiliki niat pergantian dibandingkan dengan rekan-rekan yang lebih muda. Ini menunjukkan bahwa usia memainkan peran dalam bagaimana perawat memandang perkembangan karier mereka dalam kaitannya dengan turnover intention, menyoroti pentingnya mempertimbangkan usia sebagai faktor dalam mengatasi masalah retensi perawat. Turnover intention (niat untuk keluar) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Dalam konteks perawatan kesehatan, khususnya perawat, turnover intention yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, menambah biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menyebabkan ketidakstabilan dalam tim perawatan, (Andriani et al., 2023) sedangkan Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang dapat membantu dalam mencapai tujuan karier. Pengembangan karier yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan mengurangi niat untuk keluar, (Kurniawan et al., 2023). Dalam riset ini usia sebagai variable moderasi antar pengembang karier terhadap turnover intention hal ini dipengaruhi oleh perawat muda memiliki karakteristik lebih yang lebih terbuka terhadap pelatihan dan pengembangan, ambisius, dan mencari kesempatan untuk naik jabatan sedangkan pengembangan karier yang baik dapat sangat efektif dalam mengurangi niat untuk keluar karena mereka melihat peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan, dan turnover intention akan menjadi rendah jika program pengembangan karier yang jelas dan prospektif, (Heijden & Mahoney, 2019).

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Berdasarkan hasil penelitian, usia secara signifikan memoderasi pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention perawat di RSUD Pagelaran Cianjur, dengan nilai Sig. 0,016 ($<0,05$) dan R-Square sebesar 63,6%. Ini menunjukkan bahwa usia memperkuat hubungan antara pengembangan karier dan keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 129–140.

Boomer, T. B., States, U., Boomers, W. B., & Boomers, B. (2020). Working across Generations to Boost Staff Nurse Retention. 2019–2020.

Department Nurses. *Biological and Clinical Sciences Research Journal*, 2023(1), 346.

Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2024). Gender , age , and turnover intention among academic employees in higher education institutions in Addis Ababa , Ethiopia. *Cogent Social Sciences*, 10(1).

Heijden, B. Van Der, & Mahoney, C. B. (2019). Impact of Job Demands and Resources on Nurses ’ Burnout and Occupational Turnover Intention Towards an Age-Moderated Mediation Model for the Nursing Profession.

Hidayah, N., & Ananda, H. R. (2021). Compensation , Career Development , and Job Satisfaction as the Antecedent of Nurse Turnover Intention. 10(August), 139–147.

Kurniawan, P., Solihin, D., Manajemen, P. S., Pamulang, U., Selatan, T., & Karir, P. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD , CAREER DEVELOPMENT , AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA. 4328(June).

Naholi, R. M., Khayyat, I. I., Alandijani, N. A., Bafail, L. M., Bibera, K. N., & Aljedaani, S. M. (2023). The effectiveness of intervention strategies to improve nurse retention. 13(9), 23–31.

Nonehkaran, E. A., Mozaffari, N., Iranpour, S., & Soola, A. H. (2023). Identifying the predictors of turnover intention based on nurse managers ’ toxic leadership behaviors among nurses in Iran : a cross-sectional correlational study. 0, 1–8.

Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105.

Nursanti, E., & Marpaung, N. (2024). The Influence of Compensation , Work Environment , and Career Development on the Turnover Intention of Mitra Mandiri Kabanjahe Cooperative Employees Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Koper. 3(3), 867–886.

Pool, I. A. (2017). Continuing professional development across.

RAMZAN, S., NAZAR, K., & PARVEEN, T. (2023). Contributing Factors and Prevalence of Turnover Intention Among Emergency.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
14 November 2024	27 November 2024	05 Desember 2024	Ya