

## RINGKASAN

Pergantian perawat mengarah pada peningkatan rekrutmen dan pelatihan, kegiatan tersebut merupakan pemborosan bagi rumah sakit karena rumah sakit mengeluarkan biaya pelatihan dan perekrutan karyawan baru. Oleh karena itu perlu ada pencegahan adanya perawat yang keluar dari pekerjaan. Pencegahan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui variabel yang dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor yang mendorong dan menghambat terjadinya *turnover intention* perawat di RS Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh tuntutan kerja terhadap Stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh mediasi stres kerja terhadap hubungan tuntutan kerja dengan *turnover intention*, pengaruh mediasi keterikatan kerja terhadap hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RS Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini dilakukan terhadap 154 responden yang merupakan perawat di RS Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen. Teknik analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* PLS. Pengujian mediasi dilakukan dengan metode Sobel t test dan *Variance Accounted For* (VAF).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan penelitian variabel tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Variabel keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh yang positif dari variabel mediasi stres kerja terhadap hubungan tuntutan kerja dengan *turnover intention*. Terdapat pengaruh negatif dari variabel mediasi keterikatan kerja terhadap hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Implikasi praktisnya adalah bagaimana manajemen rumah sakit untuk lebih fokus dalam menurunkan *turnover intention*. Hal ini dilakukan dengan mengurangi stres kerja dengan cara meningkatkan sumber daya yang ada supaya dapat melaksanakan tuntutan kerja. Manajemen juga dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan cara meningkatkan kepuasan kerja.

*Kata kunci* : *turnover intention*, *stres kerja*, *tuntutan kerja*, *keterikatan kerja*, *kepuasan kerja*.

## SUMMARY

*Nurse turnover leads to increased recruitment and training, this activity is a waste for the hospital because the hospital incurs training costs and recruits new employees. Therefore there is a need to prevent nurses leaving work. Prevention is done by first knowing the variables that can reduce the employee's intention to leave his job.*

*The general objective of this study is to analyze the factors that encourage and inhibit nurse turnover intention in Type C private hospitals in Kebumen Regency. The specific objective of this research is to obtain empirical evidence regarding the effect of work demands on work stress, the effect of work stress on turnover intention, the effect of job satisfaction on work engagement, the effect of work engagement on turnover intention, the mediating effect of work stress on the relationship between work demands and turnover intention, the mediating effect of work engagement on the relationship between job satisfaction and turnover intention of nurses in Type C Private Hospitals in Kebumen Regency.*

*This research was conducted on 154 respondents who were nurses in Type C private hospitals in Kebumen Regency. The data analysis technique was carried out using the Structural Equation Model (SEM) with PLS software. Mediation testing was carried out using the Sobel t test and Variance Accounted For (VAF) method.*

*Based on the results of data analysis, it can be concluded that the work demands variable has a positive effect on work stress. Work stress variable has a positive effect on turnover intention. Job satisfaction variable has a positive effect on work engagement. The work engagement variable has a negative effect on turnover intention. There is a positive effect of the work stress mediating variable on the relationship between work demands and turnover intention. There is a negative effect of the work engagement mediating variable on the relationship between job satisfaction and turnover intention.*

*The practical implication is how hospital management can focus more on reducing turnover intention. This is done by reducing work stress by increasing existing resources in order to carry out work demands. Management can also improve work engagement by increasing job satisfaction.*

*Keywords: turnover intention, work stress, job demands, work engagement, job satisfaction.*