

RINGKASAN

Turnover intention atau keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah suatu keinginan atau niatan dari karyawan agar bisa melakukan pergerakan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan harus segera digantikan (Rahman & Nas, 2013). *Turnover* yang terjadi di rumah sakit menjadi tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Terdapat berbagai dampak yang bisa didapati perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan tinggi dan terus menerus terjadi, seperti besarnya potensi perusahaan kehabisan sumber daya yang bertaraf/berkualitas (Silaswara, Parameswari dkk 2021). Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan (Rijasawitri & Suana, 2020). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner respon perawat sebagai instrument. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 213 orang perawat sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 53 orang perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis secara diketahui bahwa kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Kota Padang. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $(0.000) < 0.05$. maka hipotesis keempat H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* 0,603. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% di pengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Turnover intention*, kompensasi, stress kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

SUMMARY

Turnover intention or the desire to leave the company is an employee's desire or intention to be able to make a move to leave the company where they work and must be replaced immediately (Rahman & Nas, 2013). Turnover that occurs in hospitals is a serious challenge to the efficiency and effectiveness of health services. There are various impacts that a company can experience if there is high and continuous employee turnover, such as the potential for the company to run out of high-quality/standard resources (Silaswara, Parameswari et al. 2021). Companies that have high turnover have to incur greater costs in carrying out recruitment, selection and training of new employees, of course this will affect the company's financial performance. Costs arising from high turnover will burden the company and impact the company's performance both financially and non-financially (Rijasawitri & Suana, 2020). The aim of this research is to determine the effect of compensation, work stress and non-physical work environment on turnover intention at Yos Sudarso Hospital, Padang City. This research is a quantitative research using a nurse response questionnaire as an instrument. The population in this study was 213 nurses, while the sample used was 53 nurses. The results of this research show that based on hypothesis testing it is known that compensation, work stress and the non-physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Perumda Air Minum Padang City. This is because the significance value $(0.000) < 0.05$. then the fourth hypothesis H_0 is rejected, H_a is accepted. Meanwhile, the value of the coefficient of determination (R^2) Adjusted R Square is 0.603. From these results it can be concluded that the ability of compensation variables, work stress and non-physical work environment to explain the turnover intention variable is 60.3% while the remaining 39.7% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: *Turnover intention, compensation, work stress, Non-Physical Work Environment*