

**STUDI MIXED METHODS : DETERMINAN INTENSI *TURNOVER*
PERAWAT GEN Z DI RUMAH SAKIT**

Jamaatus Saadah, Utari Christya Wardhani*, Wulan Pramadhani

Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Awal Bros
Jl. Trans Barelang Kecamatan Sagulung, Kota Batam

e-mail : wardhaniutari@gmail.com

Artikel Diterima : 21 Oktober 2024, Direvisi : 29 Oktober 2024, Diterbitkan : 30 Oktober 2024

ABSTRAK

Latar Belakang : Kekurangan perawat merupakan salah satu masalah yang berada di dalam sejarah profesi keperawatan, Saat ini tenaga keperawatan sudah berada di empat generasi yaitu, generasi *baby boomers*, generasi X, generasi *millenial*, dan generasi Z. Demikian juga layanan kesehatan sepenuhnya menyadari tantangan dan kemungkinan yang ditimbulkan oleh kesenjangan generasi, karena pengaruh perbedaan setiap sepuluh tahun sehingga mempengaruhi dari segi pemikiran, perilaku, dan standar budaya yang akan terus beradaptasi. **Metodologi :** Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methods*, dengan rancangan penelitian *explanatory sequential design*. Sampel penelitian ini adalah perawat RS yang berusia 21-27 tahun dengan pengambilan sampel yaitu *total sampling* kuantitatif dan *purposive sampling* kualitatif. Waktu penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 4 Juni 2024 dan wawancara mendalam dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2024. **Hasil :** penelitian didapatkan nilai rata-rata usia perawat adalah 25 tahun dengan masa kerja 2 tahun. Faktor-faktor determinan yang menjadi pemicu intensi *turnover* dari hasil penelitian ini memiliki tema pendapatan bulanan, beban kerja, kebermaknaan spiritual, dan ketidakpercayaan diri sendiri. Kesimpulan dari Hasil secara keseluruhan determinan intensi *turnover* menunjukkan *score* 212,63 dimana *score* tersebut masih dalam kategori sedang yang berarti bisa berubah sesuai kondisi perawat dan kondisi manajemen rumah sakit. **Diskusi :** Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk meneliti lebih dalam pada *turnover* perawat Gen Z menggunakan uji korelasi untuk mengetahui apakah memiliki nilai pengaruh yang signifikan atau tidak.

Kata Kunci : gen z, intensi, perawat, *turnover*

ABSTRACT

Introduction : The shortage of nurses is one of the issues that has been present throughout the history of the nursing profession. Currently, the nursing workforce spans four generations: the baby boomers, Generation X, millennials, and Generation Z. Likewise, the healthcare services are fully aware of the challenges and possibilities posed by the generational gap, as the influence of differences every ten years affects thinking, behavior, and cultural standards that will continue to adapt. **Methodology :** This research method is a mixed methods study, with an explanatory sequential design. The research sample consists of nurses from the hospital aged 21-27 years, with sampling conducted through quantitative total sampling and qualitative purposive sampling. The distribution of the questionnaire took place on July 4, 2024, and in-depth interviews were conducted on August 10, 2024. **Results :** The research results showed that the average age of nurses is 25 years, with 2 years of work experience. The determinant factors that trigger turnover intention from this research are monthly income, workload, spiritual significance, and self-doubt. The overall conclusion of the turnover intention determinants shows a score of 212.63, which falls within the moderate category, indicating that it can change depending on the conditions of the nurses and the management of the hospital. **Discussion :** It is hoped that the results of this research can serve as a reference for further studies on the turnover of Gen Z nurses using correlation tests to determine whether there is a significant influence or not.

Keyword : gen z, intention, nurses, turnover

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa rumah sakit merupakan tempat pelayanan yang melayani masyarakat dengan menawarkan pelayanan komprehensif, kuratif, dan preventif. Rumah sakit juga merupakan bagian komponen yang penting dari organisasi sosial dan kesehatan. Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas penelitian medis dan tempat pengajaran bagi para profesional kesehatan. Elemen kunci dari pelayanan kesehatan rumah sakit adalah staf perawat. Perawat berperan sebagai tuan rumah sepanjang hari, selalu siap memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan pasien. Oleh karena persyaratan 24 jam ini, perawat harus bekerja secara bergantian. Dengan demikian, pengelolaan manajemen rumah sakit yang efektif sangatlah penting dan dibutuhkan (Hanoum et al., 2023).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan termasuk keperawatan pasien, dalam rangka memenuhi amanahnya. Indikator ini

juga berfungsi sebagai indikator seberapa baik kinerja layanan kesehatan rumah sakit. Menurut Permenkes Nomor 26 Tahun 2019 yang membahas tentang keperawatan, pelayanan keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan yang dilandasi oleh ilmu serta pedoman bagi orang sehat maupun sakit, keluarga, organisasi, komunitas dan merupakan tugas perawat dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien (Marsha et al., 2024).

Kekurangan perawat merupakan salah satu masalah yang berada di dalam sejarah profesi keperawatan (Gebregziabher et al., 2020). Intensi *turnover* perawat sendiri memiliki arti niat meninggalkan pekerjaan atau profesinya dengan berbagai alasan secara bertahap atau langsung (Xu et al., 2023). Biasanya ketidakpuasan internal terhadap pekerjaan seseorang yang memicu reaksi terhadap tekanan di tempat kerja dan pada akhirnya memilih meninggalkan pekerjaannya (Kelly et al., 2021). Minimnya staf perawat dan tingginya

tingkat kebutuhan perawat di rumah sakit, sulit untuk mendapatkan jumlah perawat sesuai kebutuhan dengan kriteria yang tepat agar mendapatkan hasil pelayanan kesehatan maksimal pasien di rumah sakit (J. Lee, 2022).

Rasio perawat dan pasien yang lebih besar diakibatkan oleh tingginya insiden intensi *turnover* menjadi masalah bagi manajemen sumber daya manusia bidang kesehatan yang signifikan di seluruh dunia dan mempunyai dampak yang merugikan (Pang et al., 2020). Beberapa penelitian mengatakan dampak intensi *turnover* pada perawat bisa menimbulkan banyak hal seperti penurunan kinerja, serta penambahan biaya dalam pelayanan kesehatan (Muchtadin & Sundary, 2023). Pasien akan menderita karena kualitas layanan yang buruk, sehingga seringkali mengakibatkan biaya pengobatan yang tidak perlu. Ditinjau dampak ekonomi juga mempengaruhi karena sebagian besar biaya transisi keperawatan terkait dengan orientasi dan pelatihan perawat baru, serta posisi dan lowongan yang belum terisi (Bae, 2022). Dampak positif juga dapat timbul dari pergantian karyawan, khususnya jika karyawan yang keluar tersebut memiliki kinerja yang buruk dan mengganggu pekerjaan karyawan lainnya (Muslim & Sutinah, 2020). Karyawan perusahaan yang kinerjanya mungkin merugikan akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dari pergantian karyawan karena hal ini memberi mereka kesempatan untuk merekrut karyawan baru yang akan lebih membantu organisasi dan berkinerja lebih baik, artinya kinerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya staf baru (Susilo & Satrya, 2019).

Penelitian yang meneliti tentang penyebab intensi *turnover* seperti kelelahan kerja, dan stres psikologis merupakan indikator yang paling kuat kaitannya dengan intensi *turnover* (Labrague et al., 2020). Banyak aspek intensi *turnover* lainnya yaitu kepribadian, stres kerja, dan iklim organisasi (Siket Ujváriné et al., 2020). Intensitas *turnover* perawat juga

berkorelasi dengan ciri-ciri individu tertentu, gaji, jenis kelamin, usia, pengalaman keperawatan, dan pendidikan keperawatan (Almansour et al., 2020). Selama pandemi, tingkat kekerasan yang tinggi diketahui menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan intensi *turnover* (Habibzadeh et al., 2023). Beban kerja, tingkat kepuasan perawat, keseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah tempat tidur, dukungan sosial, karena perawat dapat berkinerja lebih baik karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh keluarga, rekan kerja, dan atasannya. Dimana itu sejalan dengan teorinya Abraham Maslow (Izzata et al., 2021).

Kekurangan perawat saat ini secara global menurut ICN pada tahun 2021 sebesar 15% hingga 44%, yang dilaporkan meningkat setelah COVID-19 (Villamin et al., 2023). Tingkat pergantian perawat di Amerika sebesar 17,2% dilaporkan, di Australia berjumlah 15,1%, di Korea Selatan angka keseluruhannya adalah 12,4% (E. K. Lee & Kim, 2020). Tingkat intensi *turnover* di Selandia Baru adalah 44,3%, Kanada 19,9%, dan di Belanda 19,7% (Li et al., 2020).

Jumlah intensi *turnover* perawat di Indonesia sendiri berjumlah 34.15% berada di rumah sakit swasta daerah Malang pada tahun 2023 (Lukman et al., 2024). Pergantian perawat di rumah sakit daerah DKI Jakarta lebih besar dari rata-rata nasional sebesar 15%, dengan rumah sakit tertentu yang melaporkan pergantian perawat hingga 39% antara bulan April 2017 dan April 2020 (Meliani et al., 2024). Persentase perawat yang meninggalkan RS Awal Bros Batam adalah sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9% antara tahun 2015 dan 2017 (Christiani & Ilyas, 2018). Sesuai standar angka *turnover* perawat Gillies (1994) menyatakan bahwa tingkat *turnover* 5–10% per tahun adalah yang ideal (Mutia et al., 2022).

Saat ini tenaga keperawatan sudah berada di empat generasi yaitu, generasi *baby boomers*, generasi X, generasi

millennial, dan generasi Z. Menurut perbedaan tahun, generasi dibedakan menjadi generasi *baby boomers* yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, generasi X lahir antara tahun 1965 dan 1980, generasi *millennial* yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, terakhir generasi Z yaitu generasi termuda yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 (Kuşuğu et al., 2023). Di Amerika Gen Z pada sudah mencapai 25% populasi dan akan segera menyalip generasi *millennial* sebagai generasi dengan jumlah terbesar di dunia (Kuzior et al., 2022).

Demikian juga layanan kesehatan sepenuhnya menyadari tantangan dan kemungkinan yang ditimbulkan oleh kesenjangan generasi, karena pengaruh perbedaan setiap sepuluh tahun sehingga mempengaruhi dari segi pemikiran, perilaku, dan standar budaya yang akan terus beradaptasi (Douglas & Gray, 2020). Seperti penelitian yang dilakukan oleh J. Kim et al (2021) ditemukan hasil penelitian perawat Gen Z yang akan meninggalkan profesinya dalam 2 tahun bekerja sebanyak 42,7% di Korea.

Gen Z lahir dan besar pada era berkembangnya teknologi informasi, mereka merupakan generasi yang populasinya hampir semua menguasai penggunaan digitalisasi. Selain cepat dan mudah beradaptasi dengan digitalisasi, Gen Z juga memiliki sisi kekurangan yaitu anggota atau generasi yang sudah bekerja terkadang disebut sebagai “generasi yang mudah lelah” atau istilah lain generasi *burnout* (Aisy et al., 2023).

Perawat Gen Z juga memiliki sisi positif yaitu cenderung memberi sinyal bahwa mereka sangat setuju dengan setiap aturan, sehingga kekurangan staf perawat yang terdokumentasi dengan baik disebabkan oleh masalah internal dalam menjaga generasi muda (White et al., 2021). Untuk mencapai tujuan, Gen Z memandang lingkungan kerja yang dekat dengan rasa hormat dan loyalitas terhadap rekan kerja. Sikap percaya diri akan sangat memungkinkan mereka menjadi nyaman mengandalkan kemampuan mereka sendiri

daripada bergantung pada orang lain. Mereka menganggap timnya adalah sebuah keluarga dan akan saling mendukung, mereka juga berpikir bahwa kerja tim akan menghasilkan kerja yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi pada akhirnya. Di sisi lain Gen Z suka menerapkan ide-ide mereka ke dalam praktik (Barhate & Dirani, 2022).

Adapun berdasarkan penelitian berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan niat intensi perawat terdaftar di panti jompo Korea yang dilakukan oleh Min et al (2022), penelitian ini merupakan penelitian studi campuran dengan rentang usia partisipan 35-67 tahun. faktor yang diteliti memiliki 2 garis besar yang terdiri dari faktor pribadi dan faktor fasilitas. Dari hasil peneliti didapatkan terdapat hasil niat retensi di faktor pribadi dengan indikator pendidikan, peran, dan kepuasan kerja. Sedangkan pada faktor fasilitas yang terlihat adalah indikator kepemilikan, jumlah bed, dan lingkungan kerja. Namun peneliti hanya meneliti di unit gerontik yang berada di panti jompo dimana hal itu memungkinkan tekanan atau beban kerjanya tidak sama dalam unit lain, generasi yang diteliti juga merupakan kategori generasi X dan *Millennial*.

Gen Z memiliki tuntutan dan preferensi yang berbeda di tempat kerja, maka diperlukan untuk memahami ciri-ciri generasi perawat untuk menyesuaikan keberhasilan integrasi Gen Z ke dunia kerja (Kuzior et al., 2022). Sangat penting untuk memberdayakan para tenaga keperawatan, sekaligus mempertahankan generasi muda karena populasi mereka merupakan mayoritas populasi global saat ini (Tan & Chin, 2023). Sehingga pelayanan kesehatan akan menjadi maksimal dalam melanjutkan pelayanan terhadap masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengeksplorasi faktor-faktor determinan yang bagaimana saja sehingga menimbulkan intensi turnover pada perawat Gen Z.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methods*, dengan rancangan penelitian *explanatory sequential design*. Pada pengambilan sampel dilakukan dengan strategi sekuensial dimana dilakukan secara bertahap. Pada teknik pengambilan sampel kuantitatif yaitu *total sampling* dan pada kualitatif digunakan teknik pengambilan *purposive sampling*, instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner SITARI pada kuantitatif dan peneliti itu sendiri melalui wawancara mendalam pada kualitatif. Penelitian dilakukan pada tanggal 4 Juli 2024-16 Agustus 2024 . Populasi penelitian ini adalah perawat Gen Z yang bekerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam berjumlah 100 perawat dengan kriteria inklusi :

- a. Kriteria inklusi Kualitatif :
 - 1) Perawat usia 21-27 tahun
 - 2) Perawat yang sudah mengisi kuesioner kuantitatif
 - 3) Perawat yang bersedia menjadi partisipan
- b. Kriteria eksklusi :
 - 1) Perawat yang sedang dinas di luar rumah sakit
 - 2) Perawat yang sedang cuti

HASIL

A. Hasil Kuantitatif

Karakteristik responden pada penelitian kuantitatif ini terdiri dari jenis kelamin, unit kerja, pendidikan, status kepegawaian, status pernikahan, usia, dan masa kerja yang disajikan pada tabel berikut :

Karakteristik	Frekuensi (f)	
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	
Perempuan	92	
Unit Kerja		
Rawat Jalan	22	
Rawat Inap	46	
<i>Critical Care</i>	32	
Pendidikan		
D3	6	
Ners	94	
Status Kepegawaian		
Karyawan Kontrak	70	
Karyawan Tetap	30	
Status Pernikahan		
Belum Menikah	84	
Menikah	16	
Total	100	
Karakteristik	Min-Max	Mean ± SD
Usia	22-27	25.07 ± 1.365
Masa Kerja	2-5	2.76 ± 1.232

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh data dari Perawat Gen Z paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 92%, data perawat Gen Z terbanyak didapatkan dari unit rawat inap sejumlah 46%, dengan Pendidikan terbanyak yaitu Ners sejumlah 94% yang berstatus kepegawaian karyawan kontrak sejumlah 70%, status pernikahan terbanyak yaitu belum menikah sejumlah 84%. Nilai rata-rata usia perawat adalah 25,07 dengan usia paling minimum 22 tahun dan maksimum 27 tahun, sedangkan nilai rata-rata masa kerja 2,76 dengan nilai minimum 2 tahun dan nilai maksimum 5 tahun.

Hierarki kebutuhan Abraham Maslow terdiri dari 5 kebutuhan yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan spiritual, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang perlu dimiliki oleh manusia untuk bertahan baik dari kehidupan ataupun pekerjaan. Penelitian ini menjelaskan kebutuhan pada perawat Gen Z yang hasilnya disajikan dalam tabel disebelah :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan Perawat	Frekuensi (f)
Kebutuhan Pokok	
Tinggi	34
Sedang	47
Rendah	19
Kebutuhan Keamanan	
Tinggi	43
Sedang	36
Rendah	21
Total	100
Kebutuhan Sosial dan Spiritual	
Tinggi	37
Sedang	33
Rendah	30
Kebutuhan Harga diri	
Tinggi	39
Sedang	35
Rendah	26
Kebutuhan Aktualisasi diri	
Tinggi	6
Sedang	45
Rendah	49
Total	100

Berdasarkan Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow rata-rata menjawab dengan kategori tinggi. Diketahui bahwa kebutuhan pokok terpenuhi dalam kategori sedang sejumlah 47%, kebutuhan keamanan terpenuhi 43% dengan kategori tinggi. Dalam kebutuhan sosial dan spiritual terpenuhi sejumlah 37% dengan kategori tinggi, sedangkan pada kebutuhan harga diri terpenuhi dengan kategori tinggi sejumlah 39%, kebutuhan terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi sejumlah 49% dengan kategori rendah.

B. Hasil Kualitatif

Karakteristik Responden pada penelitian kualitatif ini terdiri dari usia, jenis kelamin, tahun masuk RS, Pendidikan, unit, posisi pekerjaan, dan status karyawan, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi.

Hasil penelitian partisipan pada penelitian ini adalah perawat Gen Z dengan rentang usia 23-26 yang berjenis kelamin perempuan. Latar belakang Pendidikan partisipan adalah Ners dengan tahun masuk kerja 2023 yaitu 2 partisipan dan tahun 2024 yaitu 3 partisipan yang berada di unit rawat jalan berjumlah 2 partisipan dan unit rawat inap berjumlah 3 partisipan. Semua partisipan memiliki posisi pekerjaan sebagai perawat pelaksana dengan status kepegawaian karyawan kontrak. Semua partisipan telah menceritakan persepsi, pandangan, dan pengalaman yang dialaminya terkait determinan intensi *turnover* perawat Gen Z. Terdapat 4 tema yang dihasilkan dari 5 partisipan yang menceritakan pengalaman semasa menjadi perawat Gen Z. Analisis tema yang ditemukan setelah proses wawancara serta transkrip dari wawancara tersebut antara lain :

1. Pendapatan Bulanan Perawat
2. Beban Kerja Perawat
3. Kebermaknaan Spiritual
4. Ketidakpercayaan Diri Sendiri

PEMBAHASAN

Kebutuhan Pokok

Hasil penyebaran kuesioner SITARI dengan 100 responden didapatkan jumlah 47% atau 47 responden yang mengisi dengan kategori sedang dimana *point* paling dominan pada pernyataan tentang gaji dan uang lembur. *Score* akhir kebutuhan pokok memiliki total 44,66 yang berarti *score* tersebut secara keseluruhan juga masih berkategori sedang. *score* tersebut bisa saja berubah sesuai kondisi responden ataupun RS.

Setelah dilakukan eksplorasi melalui wawancara *depth interview* kepada 5 perawat yang sesuai kriteria inklusi,

ditemukan tema pendapatan perbulan pada perawat. Tema tersebut membahas 2 kategori yaitu gaji pokok dan uang lembur. Hal ini sejalan dengan penelitian (Giranda et al., 2023) bahwa salah satu faktor intensi *turnover* adalah gaji.

Kebutuhan Keamanan

Hasil penyebaran kuesioner SITARI dengan 100 responden didapatkan jumlah 43% atau 43 responden yang mengisi dengan kategori Tinggi dimana *point* paling dominan pada pernyataan tentang Rasio perawat dan pasien serta aturan jam kerja. *Score* akhir kebutuhan keamanan memiliki total 47,88 yang berarti *score* tersebut secara keseluruhan masih berkategori sedang. *score* tersebut bisa saja berubah sesuai kondisi responden ataupun RS.

Setelah di eksplorasi melalui wawancara *depth interview* kepada 5 perawat, ditemukan tema beban kerja pada perawat. Tema tersebut membahas 2 kategori yaitu jumlah tenaga kerja dan jam pulang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Bae et al., 2022) bahwa salah satu faktor intensi *turnover* adalah beban kerja.

Kebutuhan Sosiap dan Spiritual

Hasil penyebaran kuesioner SITARI dengan 100 responden didapatkan jumlah 37% atau 37 responden yang mengisi dengan kategori Tinggi dimana *point* paling dominan pada pernyataan tentang fasilitas serta waktu ibadah. *Score* akhir kebutuhan Sosial dan Spiritual memiliki total 51,43 yang berarti *score* tersebut secara keseluruhan masih berkategori sedang. *score* tersebut bisa berubah sesuai kondisi responden ataupun RS.

Setelah di eksplorasi melalui wawancara *depth interview* kepada 5 perawat, ditemukan tema kebermaknaan spiritual. Tema tersebut membahas 2 kategori yaitu fasilitas tempat ibadah serta waktu ibadah. Hal ini sejalan dengan penelitian (Izzata et al., 2021) bahwa salah satu faktor intensi *turnover* adalah fasilitas.

Kebutuhan Harga Diri

Hasil penyebaran kuesioner SITARI dengan 100 responden didapatkan jumlah 39% atau 39 responden yang mengisi dengan kategori Tinggi dimana *point* paling dominan pada pernyataan tentang kepercayaan diri serta kedekatan dengan atasan. *Score* akhir kebutuhan Harga diri memiliki total 50,17 yang berarti *score* tersebut secara keseluruhan masih berkategori sedang. *score* tersebut bisa berubah sesuai kondisi responden ataupun RS.

Setelah di eksplorasi melalui wawancara *depth interview* kepada 5 perawat, ditemukan tema ketidakpercayaan diri sendiri. Tema tersebut membahas 2 kategori yaitu pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan kedekatan dengan senior atau atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Izzata et al., 2021) bahwa salah satu faktor intensi *turnover* adalah apresiasi dari atasan dan penelitian (Almansour et al., 2020) tentang pengalaman perawat.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil penyebaran kuesioner SITARI dengan 100 responden didapatkan jumlah 49% atau 49 responden yang mengisi dengan kategori Rendah dimana yang memiliki arti bahwa kebutuhan Aktualisasi perawat sudah tercukupi. *Score* akhir kebutuhan Aktualisasi diri memiliki total 18,49 yang berarti *score* tersebut secara keseluruhan berkategori rendah.

Setelah dilakukan eksplorasi melalui wawancara *depth interview* kepada 5 perawat yang sesuai inklusi, ditemukan bahwa kebutuhan aktualisasi seperti jenjang karir perawat, pelatihan-pelatihan kesehatan sudah disediakan oleh pihak RS sehingga perawat bisa mengikuti prosedur RS untuk mendapatkan fasilitas tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian (Muslim & Sutinah, 2020) tentang pemberian program pelatihan dapat mengurangi intensi *turnover* perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan telah dijelaskan dan dapat disimpulkan bahwa determinan intensi *turnover* perawat Gen Z di Rumah Sakit sebagai berikut :

1. Karakteristik responden sebagian besar adalah perempuan sejumlah 92% dengan rata-rata usia 25 tahun berlatar belakang Pendidikan Ners sejumlah 94% yang masih belum menikah sejumlah 84%.
2. Unit terbanyak mengisi kuesioner berasal dari unit rawat inap sejumlah 46% dengan rata-rata masa kerja 2 tahun sejumlah 67%, status kepegawaian karyawan kontrak sejumlah 70%.
3. Hasil pengisian kuesioner SITARI ditemukan pada kebutuhan pokok dengan kategori sedang sejumlah 47%, dan *score* akhir 44,66 yang termasuk dalam kategori sedang secara keseluruhan. Pada hasil wawancara juga ditemukan keluhan pada tema pendapatan bulanan.
4. Hasil pengisian kuesioner SITARI ditemukan pada kebutuhan keamanan dengan kategori tinggi sejumlah 43%, dan *score* akhir 47,88 yang termasuk dalam kategori sedang secara keseluruhan. Pada hasil wawancara juga ditemukan keluhan pada tema beban kerja perawat.
5. Hasil pengisian kuesioner SITARI ditemukan pada kebutuhan sosial dan spiritual dengan kategori tinggi sejumlah 37%, dan *score* akhir 51,43 yang termasuk dalam kategori sedang secara keseluruhan. Pada hasil wawancara juga ditemukan keluhan pada tema kebermaknaan spiritual.
6. Hasil pengisian kuesioner SITARI ditemukan pada kebutuhan harga diri kategori tinggi sejumlah 39%, dan *score* akhir 51,43 yang termasuk dalam kategori sedang secara keseluruhan. Pada hasil wawancara juga ditemukan

keluhan pada tema ketidakpercayaan diri sendiri.

7. Hasil pengisian kuesioner SITARI ditemukan pada kebutuhan aktualisasi diri dengan kategori rendah sejumlah 49%, dan *score* akhir 18,49 yang termasuk dalam kategori rendah secara keseluruhan. Pada hasil wawancara juga tidak adanya ditemukan keluhan pada kebutuhan aktualisasi diri.
8. Hasil secara keseluruhan determinan intensi *turnover* dengan *score* 212,63 dimana *score* tersebut menunjukkan dalam kategori sedang yang berarti bisa berubah sesuai kondisi perawat dan kondisi manajemen rumah sakit.

Saran

Penelitian yang dilakukan ini juga memiliki saran pada berbagai pihak untuk dapat mengidentifikasi skala intensi *turnover* perawat, antara lain:

1. Bagi praktek keperawatan
Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi kembali untuk RS guna mencegah terjadinya *turnover* perawat.
2. Bagi Pendidikan Keperawatan
Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi terbaru khususnya pada kalangan perawat Gen Z yang pola sikapnya berbeda dengan generasi sebelumnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk meneliti lebih dalam pada *turnover* perawat Gen Z menggunakan uji uji yang tersedia, apakah memiliki nilai pengaruh yang signifikan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Ghifary, M. T., & Laksmi R, D. (2023). Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen Z Dalam Menanggulangi Burnout Di Lingkungan Kerja. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 1(12), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/mu-sytari.v1i12.762>
- AlHarbi, F. S. H. S., Mustafa, Z., & Benoy,

- M. (2022). Nurses Turnover: Retention of the Staff. *Open Journal of Nursing*, 12(03), 199–219. <https://doi.org/10.4236/ojn.2022.123013>
- AlMansour, H., Gobbi, M., Prichard, J., & Ewings, S. (2020). The association between nationality and nurse job satisfaction in Saudi Arabian hospitals. *International Nursing Review*, 67(3), 1–7. <https://doi.org/10.1111/inr.12613>
- Bae, S. H. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*, 69(3), 392–404. <https://doi.org/10.1111/inr.12769>
- Bae, S. H., Pen, M., Sinn, C., Kol, S., An, B., Yang, S. J., Rhee, H. yon, Ha, J., & Bae, S. (2022). Work hours and overtime of nurses working in Cambodian hospitals. *International Nursing Review*, 69(2), 150–158. <https://doi.org/10.1111/inr.12720>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3), 198–209. <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
- Douglas, K., & Gray, S. (2020). Generational Complexities Present New Challenges for Nurse Leaders. *Nurse Leader*, 18(2), 126–129. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.12.008>
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. In A. Canty (Ed.), *Universitas Terbuka* (2nd ed., Vol. 9, Issue 1). Universitas Terbuka. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0Ahttp://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- GiRanda, G., Kusumajaya, H., & Maryana, M. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 1377–1386. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jp.pv6i1.1946>
- Habibzadeh, H., Namadi, F., & Mahdi-Akhgar, M. (2023). Nurse-to-nurse horizontal violence during the covid-19 pandemic and its impact on turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(4), 2631–2637. <https://doi.org/10.1002/nop.2.1523>
- Hadju, V. A., & Aulia, U. (2022). *Desain Penelitian Mixed Method Editor: Nanda Saputra* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Hanoum, F. C., Rizan, M., Handaru, A. W., Hamidah, Susita, D., & Nurjanah, S. (2023). *Turnover Intention Pada Perawat Dan Upaya Pengendaliannya* (F. C. H. Tejanagara (ed.); 1st ed., Vol. 01). Widina Media Utama.
- Heryana, A. (2020). Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif. *Universitas Esa Unggul, December*, 1–14. https://www.researchgate.net/profile/Ade-Heryana/publication/329351816_Informan_dan_Pemilihan_Informan_dalam_Penelitian_Kualitatif/links/5c02c716299bf1a3c159bd92/Informan-dan-Pemilihan-Informan-dalam-Penelitian-Kualitatif.pdf
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian. In *Экономика Региона* (1st ed.). PT. RajaGrafindo Persada. https://etheses.uinsgd.ac.id/31676/1/Metodologi_Penelitian.pdf

- Izzata, N., Nursalam, N., & Fitriyasaki, R. (2021). The Relationship between Workload and Social Support with Nurse Job Satisfaction in Hospital Inpatient Room. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 4(2), 33. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v4i2.27821>
- Karina, M., Bila, N. S., Primantari, R., Tara, J. D., Rahmawati, A. F., Murti, N. W., Qintara, M. A., Hanifah, F., Wahyuni, D., A. A. A., & Novita, M. V. (2021). Gen Z insights: Perspective on education. In H. Wijayati (Ed.), *UNISRI Press*. UNISRI Press. https://press.unisri.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/A5_FULL-Gen-Z-Insight-Esai-Mahasiswa.pdf
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020). *Nursing Open*, 8(5), 2406–2418. <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- Kim, J., Chae, D., & Yoo, J. Y. (2021). Reasons Behind Generation Z Nursing Students' Intentions to Leave their Profession: A Cross-Sectional Study. *Inquiry (United States)*, 58, 1–8. <https://doi.org/10.1177/0046958021999928>
- Kuşağı, Z., Beklentileri, İ., & Öğrenci, H. (2023). Generation Z Workplace Expectations: Nursing Students' Perspectives. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1159–1170. <https://doi.org/10.33712/mana.1344658>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Raba, Ł. (2022). Great Resignation—Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(11), 1–9. <https://doi.org/10.3390/su14116764>
- Labrague, L. J., De los Santos, J. A. A., Falguera, C. C., Nwafor, C. E., Galabay, J. R., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198. <https://doi.org/10.1111/inr.12581>
- Lee, E. K., & Kim, J. S. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1–7. <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- Lee, J. (2022). Nursing home nurses' turnover intention: A systematic review. *Nursing Open*, 9(1), 22–29. <https://doi.org/10.1002/nop2.1051>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1–9. <https://doi.org/10.1111/ijn.12854>
- Lukman, S., Saleh, A., & Erika, K. A. (2024). Jurnal Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 701–706. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/437>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/marsi.v8i2.4264>
- Meliani, E., Hadi, M., Naryati, Kurniati, T., & Suminarti, T. (2024). Analisis Faktor Yang Berperan Pada Kejadian Turnover Perawat Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. *Malahayati Health Student Journal*, 4(4), 1551–1566. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i4.14243>
- Min, D., Cho, E., Kim, G. S., Lee, K. H., Yoon, J. Y., Kim, H. J., & Choi, M. H. (2022). Factors associated with retention intention of Registered Nurses in Korean nursing homes. *International Nursing*

- Review, 69(4), 459–469.
<https://doi.org/10.1111/inr.12754>
- Muazaroh, S., & Subaidi. (2019). Dalam Pemikiran Abraham Maslow. *Al-Mahazib*, 7(1), 17–33.
<https://core.ac.uk/download/pdf/287230072.pdf>
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Bakti Timah Pangkalpinang The Influence of Affective Commitment, Job Stress, Work Engagement on Turnover Intention of Bakti Timah Nurses in Pangkalpinang. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 2443–4019.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37036/jhmr.v3i1.482>
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 162–169.
<https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p162-169>
- Mustofa, A. Z. (2022). Hierarchy of Human Needs: A Humanistic Psychology Approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 3(2), 30–35.
<https://doi.org/10.30984/kijms.v3i2.282>
- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalacui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. *Journal of Hospital Management*, 5(1), 2615–8337.
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/johm/article/download/5401/3462>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media aAksara.
- Pang, Y., Dan, H., Jung, H., Bae, N., & Kim, O. (2020). Depressive symptoms, professional quality of life and turnover intention in Korean nurses. *International Nursing Review*, 67(3), 387–394.
<https://doi.org/10.1111/inr.12600>
- Polit, D., & Beck, C. (2017). *Essentials of Nursing Research Seventh Edition Appraising Evidence for Nursing Practice* (Lippincott Williams & Wilkins (eds.)).
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41–60.
<https://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/download/596/280/2846>
- Ratnawati, H., & Putranti, D. (2022). *Turnover Intention* (D. E. Wiyoto (ed.)). Cv.Eureka Media Aksara.
<https://fliphtml5.com/xxglb/voug>
- Rutledge, D. N., Douville, S., Winokur, E., Drake, D., & Niedziela, D. (2021). Impact of engagement factors on nurses' intention to leave hospital employment. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1554–1564.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13287>
- Sarantie, A., Indrawati, R., & Mulyani, E. Y. (2022). A Mobley Theory to Predict Organizational Commitment as a Media Factor on Turnover Intention: A Structure Equation Model. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(2), 210–218.
<https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.595>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
<https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Shen, Z., Apibunyopas, J., & Swatdikun, T. (2023). Exploring the Determinants of Turnover Intention Among Elderly-Care Workers †. *Science, Technology, and Social, Sciences Procedia*, 2023(2), 1–10.
<https://wjst.wu.ac.th/index.php/stssp/article/view/25783>
- Siket Ujváriné, A., Gál, M., Harcsa Jakabné, E., Sárváry, A., Zrínyi, M., Fullér, N., & Oláh, A. (2020). Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving. *International Nursing Review*, 67(4), 1–6.

- <https://doi.org/10.1111/inr.12619>
- Steffi, M., Sabatini, N., Dwiantoro, L., & Dewi, N. S. (2023). Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit. *Surya Muda*, 5(1), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.38102/jsm.v5i1.150>
- Sunyoto, D. (2024). *Mengasah Generasi Z* (M. A. Kalijaga (ed.); 1st ed.). CV. Eireka Media Aksara.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700–3730. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syahrani, M. (2020). Membangun Kepercayaan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Primary Education Journal (Pej)*, 4(2), 19–23. <https://doi.org/10.30631/pej.v4i2.72>
- Tan, S. H. E., & Chin, G. F. (2023). Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital. *BMC Nursing*, 22(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01256-2>
- Villamin, P., Lopez, V., Thapa, D. K., & Cleary, M. (2023). Retention and turnover among migrant nurses: A scoping review. *International Nursing Review*, November 2022. <https://doi.org/10.1111/inr.12861>
- White, J., Hepworth, G., Alvarado, J., Lemmon, C., & Brijnath, B. (2021). Managing workplace change: Intergenerational perspectives from Victorian public hospital nurses. *Collegian*, 28(2), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.06.006>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 Penulis. In *Pena Persada Redaksi* (1st ed., Issue July). CV. Pena Persada.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gerbang Media Aksara.
- Xu, G., Zeng, X., & Wu, X. (2023). Global prevalence of turnover intention among intensive care nurses: A meta-analysis. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 159–166. <https://doi.org/10.1111/nicc.12679>
- Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., Tauran, I., Urifah, S., Sugiarto, A., Muhsinah, S., Kurwiyah, N., Marisi, E. L. D., Manik, M. J., Juliani, E., & Kuswati, A. (2023). *Keperawatan Profesional* (M. J. F. Sirait (ed.)). Yayasan Kita Menilai. <http://repository.uki.ac.id/10379/1/KeperawatanProfesional.pdf>