

## ABSTRAK

### HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM ANWAR MEDIKA KABUPATEN SIDOARJO

OLEH  
ASHRI HUSNUL FADHILA

*Turnover intention* merupakan kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, peningkatan beban kerja, serta meningkatnya biaya operasional rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas perawat terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 120 perawat rawat inap dengan sampel 92 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner CGSN untuk mengukur pengembangan karir dan TIS untuk mengukur *turnover intention* yang kemudian dianalisis menggunakan uji *Spearman Rho* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Didapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki pengembangan karir cukup sebanyak 37 responden (40,2%) dan perawat yang memiliki *turnover intention* sebanyak 47 responden (51,1%). Hasil uji analisis *Spearman Rho* menunjukkan nilai  $p = 0,000 (<0,05)$  dengan koefisien korelasi  $r = -0,758$  yang menunjukkan hubungan dari kedua variabel kuat dengan arah negatif yang artinya terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo. Semakin baik pengembangan karir maka *turnover intention* akan semakin rendah. Ketika pengembangan karir kurang maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Perawat, *Turnover Intention*.

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND TURNOVER INTENTION AMONG INPATIENT NURSES AT ANWAR MEDIKA GENERAL HOSPITAL, SIDOARJO REGENCY**

**By**

**Ashri Husnul Fadhila**

Turnover intention refers to nurses' intention to voluntarily leave their organization, which may reduce the quality of healthcare services, increase workload, and raise hospital operational costs. Career development is one of the factors that influences turnover intention. Effective career development can improve nurses' motivation, job satisfaction, and organizational commitment. This study aimed to analyze the relationship between career development and turnover intention among inpatient nurses at Anwar Medika General Hospital, Sidoarjo Regency. A quantitative study with a cross-sectional design was conducted. The study population consisted of 120 inpatient nurses, and 92 respondents were selected using proportional random sampling. Data were collected using the Career Growth Scale for Nurse (CGSN) to measure career development and the Turnover Intention Scale (TIS) to measure turnover intention. The data were analyzed using Spearman's rank correlation test with a significance level of  $\alpha = 0.05$ . The results showed that 37 respondents (40.2%) had a moderate level of career development, while 47 respondents (51.1%) had turnover intention. Spearman's rank correlation analysis showed a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) and a correlation coefficient of  $r = -0.758$ , indicating a strong negative relationship between career development and turnover intention. These findings suggest that better career development is associated with lower turnover intention, whereas poorer career development is associated with higher turnover intention.

**Keywords:** Career Development, Nurses, Turnover Intention.