

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep *turnover intention*

2.1.1 Definisi *turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya (Sugianto, 2022). Menurut teori Mobley, (1978) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan seorang individu untuk keluar dari perusahaan dengan ikhlas tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. *Turnover intention* sebagai perilaku yang menunjukkan keinginan mereka untuk secara sukarela meninggalkan organisasi yang dapat memengaruhi kondisi dan kebijakan organisasi serta berdampak pada tingkat produktivitas karyawan (Emt, 2023). Menurut Wu & Liu (2022) dalam Putri & Trinanda (2025) *turnover intention* dimaknai sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan merencanakan pencarian peluang karir baru.

Turnover intention adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalannya karena tidak puas dengan situasi kerja saat ini (Shavira, 2025). *Turnover intention* adalah kecenderungan seseorang untuk keluar pekerjaan dari organisasi yang dijalani dan berharap mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat (Santoso & Sudarsih, 2024). *Turnover intention* dianggap sebagai tanda awal yang bisa mengarah pada keluarnya karyawan dari organisasi, dan dalam jangka

panjang dapat mengurangi kinerja serta produktivitas (Marlinah, 2026).

Berdasarkan penjelasan beberapa pendapat *turnover intention* diartikan sebagai niat atau kecenderungan seseorang secara sukarela keluar dari suatu organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain dimana menjadi indikator awal terjadinya turnover yang nyata sehingga berpengaruh terhadap kinerja serta produktivitas suatu organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* diantaranya :

1) Faktor Individu :

a. Usia

Perawat dengan usia yang lebih tua merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam pekerjaannya dibandingkan perawat yang lebih muda. Perawat yang lebih tua merasa lebih stabil secara emosional, memiliki tujuan pekerjaan yang jelas, dan lebih setia dengan organisasi.

b. Pensiun dini

Kebutuhan pensiun dini juga memengaruhi keinginan untuk berpindah, dan ini dipengaruhi oleh faktor pribadi serta faktor pekerjaan. Keputusan untuk pensiun lebih awal kerap disebabkan oleh kondisi kesehatan yang buruk, rasa lelah karena bekerja terus-menerus, serta ketidakpastian mengenai masa depan karir di organisasi.

c. Pengalaman kerja

Semakin lama pengalaman kerja perawat, semakin rendah kemungkinan mereka ingin berpindah. Pengalaman kerja yang lama

membuat perawat lebih mampu beradaptasi, lebih percaya diri, dan lebih setia terhadap tempat kerja.

d. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan perawat memengaruhi keinginan berpindah. Semakin tinggi pendidikan mereka, semakin tinggi kemungkinan mereka ingin berpindah. Perawat yang memiliki pendidikan tinggi biasanya memiliki harapan karier, kesempatan naik jabatan, dan kemampuan berpindah pekerjaan yang lebih besar.

2) Faktor Organisasi :

a. Beban Kerja

Jika beban kerja terlalu berat, perawat bisa mengalami kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada kepuasan kerjanya sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik menyebabkan *turnover intention*.

b. Stress

Karyawan yang mengalami penurunan semangat bekerja, menurunkan hasil kerja, dan akhirnya membuat karyawan ingin berpindah kerja.

c. Gaya manajemen

Manajer perawatan harus menjadi pemimpin yang baik, terlihat secara aktif, berdiskusi dengan staf, memberi pujian dan pengakuan. Gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat membuat perawat merasa dihargai serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

d. Pemberdayaan

Dengan adanya pemberdayaan, perawat merasa lebih punya kendali dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semakin baik tindakan pemimpin dalam memberdayakan staf seperti memberi informasi dan wewenang untuk membuat keputusan, maka niat perawat untuk berpindah semakin rendah.

e. Persepsi peran

Persepsi terhadap peran pekerjaan yang baik membantu perawat memahami makna dan kontribusi pekerjaannya bagi organisasi. Identitas profesional (yang termasuk dalam persepsi peran) memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan niat perawat baru untuk berpindah. Artinya, semakin kuat keyakinan mereka terhadap nilai dan tugas pekerjaan mereka, semakin rendah kemauan mereka untuk berpindah dari pekerjaan itu.

f. Pengembangan karir

Pengembangan karir, seperti promosi, berhubungan positif dengan keinginan untuk berpindah. Ketidakjelasan mengenai jalan karir atau peluang naik tingkat bisa mendorong perawat mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.

g. Gaji

Jika gaji tidak seimbang dengan beban kerja, perawat bisa merasa tidak adil dan kurang puas dengan pekerjaannya. Gaji yang tidak sesuai dengan usaha atau kontribusi perawat dapat meningkatkan keinginan

untuk berpindah.

h. Kepuasan Kerja

Ketika seorang perawat merasa puas terhadap pekerjaannya, kecenderungan niat untuk meninggalkan organisasi akan rendah, sebaliknya disaat perawat merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka perawat akan mencari jalan keluar pekerjaan di tempat lain.

i. Lingkungan eksternal

Meliputi kondisi kerja di organisasi lain, penawaran dari perusahaan lain terkait keamanan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya seperti faktor individu (mencakup usia, pensiun dini, pengalaman kerja, tingkat pendidikan), faktor organisasi (mencakup beban kerja, stress, gaya manajemen, pemberdayaan, persepsi peran, pengembangan karir, gaji), faktor lingkungan eksternal (mencakup kondisi kerja, keamanan kerja) (Almomani, 2025; Wilis, 2025; Zheng, 2025).

2.1.3 Indikator *turnover intention*

Menurut teori Mobley (1978) dalam Desi & Dosari (2023) tiga indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1) Pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*)

Individu mulai memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Berawal adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan , serta pikiran tidak akan bertahan lama di tempat tersebut. Tahap ini adalah awal dari keinginan untuk

berpindah pekerjaan, di mana seseorang mulai merasa tidak menyukai pekerjaannya dan merasa tidak nyaman bekerja.

2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*)

Karyawan mencari pekerjaan lain dan bertanya mengenai informasi yang terkait. Dalam tahap ini, orang tersebut mulai mencari pekerjaan di luar tempat bekerjanya saat ini.

3) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Seorang individu menunjukkan tanda-tanda meninggalkan organisasi, dengan mengurangi usaha dalam bekerja, dan mengabaikan pekerjaan yang penting. Tahap ini merupakan fase yang paling serius dalam keinginan untuk berpindah karena orang tersebut sudah memiliki keputusan jelas untuk meninggalkan organisasi.

2.1.4 Alat ukur *turnover intention*

Instrumen yang digunakan pada variabel *turnover intention* adalah kuosioner *Turnover Intention Scale* berlandaskan teori Mobley, (1978) yang dikembangkan oleh Bothma & Roodt, (2013). Konsep ini menjelaskan bahwa niat keluar karyawan merupakan proses bertahap yang terdiri dari *thinking about quitting* (berpikir untuk keluar), *searching for alternative* (mencari alternative pekerjaan lain), *evaluating cost and consequence* (mengevaluasi biaya dan konsekuensi), *decision to quit or stay* (keputusan untuk keluar atau tetap bertahan). Roodt (2004) mengembangkan teori tersebut dan menyusun instrumen *Turnover Intention Scale* (TIS) 15 item pernyataan untuk mengukur niat keluar secara komprehensif. Instrumen tersebut kemudian

diadaptasi oleh Bothma & Roodt, (2013) menjadi 6 item pernyataan yang lebih ringkas, efisien dan tetap valid untuk mengukur kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebut sebagai TIS-6. Dalam konteks Indonesia Qowi (2018) mengadaptasi instrument tersebut berdasarkan teori Mobley (1978) yang telah disesuaikan dengan bahasa dan budaya tanpa mengubah makna konsep aslinya serta telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap perawat.

2.2 Konsep pengembangan karir

2.2.1 Definisi pengembangan karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan merupakan proses, cara, atau tindakan untuk mengembangkan sesuatu. Pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teori, konsep, serta etika sesuai dengan kebutuhan, melalui proses belajar dan pelatihan (Novianti, 2024). Menurut teori *organizational career growth* dari (Weng & Mcelroy, 2012) pengembangan karir sebagai cara pandang pekerja mengenai seberapa dalam suatu organisasi memberikan peluang terhadap kemajuan, perkembangan serta pencapaian tujuan karir dalam pekerjaannya. Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan kompetensi kerja individu yang dilakukan dalam rangka meraih karir yang diinginkan (Hania, 2023). Pengembangan karir adalah serangkaian tindakan yang diusahakan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka mencakup pengaturan struktur organisasi, syarat-syarat untuk menjabat suatu posisi (promosi), penentuan tingkat kinerja sebagai dasar pembuatan rencana

karir, pemberian mentor atau sponsor untuk memfasilitasi pertumbuhan karir, penyelenggaraan program pelatihan, serta prosedur pengembangan karir (Putri & Trinanda, 2025).

Pengembangan karir penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, yang mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, bimbingan, dan perencanaan karir yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan semangat kerja karyawan (Tarman, 2025). Pengembangan karir merupakan suatu proses usaha dari karyawan untuk mencapai posisi tertentu (Sugianto, 2022). Situasi yang terjadi saat individu tersebut mengalami kenaikan status sesuai alur dari karir yang telah ditentukan oleh organisasi (Ginting, 2022). Pengembangan karir sebagai salah satu proses dari suatu perusahaan terhadap karyawan guna meningkatkan keahlian tambahan secara maksimal melalui kegiatan yang mendukung rencana karir guna mempersiapkan masa depan karyawan (Hidayati, 2025)

Berdasarkan penjelasan diatas pengembangan karir diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan serta kompetensi individu yang difasilitasi suatu organisasi melalui pelatihan, pembinaan, serta perencanaan karir untuk mencapai tujuan dan jenjang karir tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Faktor dalam pengembangan karir meliputi :

1) Dukungan organisasi yang terstruktur

Meliputi aturan karir yang jelas, cara peningkatan jabatan yang terbuka, serta komitmen pimpinan dalam membantu pertumbuhan karir perawat.

Dukungan dari organisasi yang terorganisir memberikan arah jelas untuk karier perawat, sehingga membuat mereka merasa aman dan lebih terikat dengan organisasi tersebut.

2) Akses terhadap pelatihan dan pendidikan lanjutan

Mengikuti pelatihan, pendidikan terus menerus, dan peningkatan kemampuan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan profesionalisme perawat. Akses ke pelatihan dan pendidikan tambahan membantu perawat tetap memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan ilmu serta praktik keperawatan.

3) Lingkungan kerja yang mendukung

Kenyamanan dalam lingkup lingkungan kerja, kerja sama, dan menghargai usaha antar perawat sangat membantu dalam memacu pertumbuhan karir. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan semangat kerja, kepuasan bekerja, serta mendorong perawat untuk berkembang secara maksimal.

4) Perencanaan karir yang baik

Perencanaan karir membantu perawat menentukan tujuan kerja mereka dan merencanakan langkah-langkah yang tepat agar bisa naik ke posisi dan tugas yang lebih besar. Perencanaan karir yang jelas membantu perawat memahami langkah-langkah dalam berkembangnya karier serta siap menghadapi kemampuan yang dibutuhkan di masa depan.

5) Motivasi dan keyakinan diri perawat

Faktor-faktor dari dalam diri perawat, seperti semangat bekerja, rasa

percaya diri, dan tekad untuk tetap berprofesi, mempengaruhi seberapa siap mereka dalam membangun karir mereka. Tingginya kepercayaan diri serta motivasi diri membuat perawat lebih termotivasi untuk mencari kesempatan belajar dan meningkatkan kinerjanya.

6) Pengembangan keterampilan dan kompetensi professional

Peningkatan kemampuan dalam bidang klinis, manajerial, dan hubungan antar manusia menjadi dasar penting dalam memajukan karir seorang perawat. Pengembangan keterampilan serta kompetensi profesi membuat perawat lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan peluang karir yang lebih tinggi.

7) Kepuasan kerja dan ketahanan karir

Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki ketahanan dalam karirnya biasanya lebih mudah bertahan dan berkembang dalam jalur karirnya.

8) Integritas dan etika profesional

Nilai integritas dan etika profesi sangat penting dalam menciptakan kepercayaan, menunjukkan profesionalisme, serta menjaga reputasi perawat di tempat kerja. Integritas dan etika kerja yang baik menjadi dasar utama dalam membangun citra positif sebagai perawat serta mendukung kesuksesan karier jangka panjang (Prabowo, 2024).

2.2.3 Indikator pengembangan karir

Faktor dalam pengembangan karir karyawan mencakup beberapa aspek, yaitu:

1) Tujuan karir (*career goal*)

Berdasarkan *Goal-Setting Theory* oleh Locke & Latham (1990), Teori penentuan tujuan menyebutkan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik bisa membuat seseorang lebih termotivasi dan meningkatkan hasil kerjanya. Ketika seseorang memiliki tujuan pekerjaan yang jelas dan melihat kemajuan dalam hal pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dan memiliki keinginan yang lebih kecil untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

2) Kapasitas Karir (*career capacity*)

Berdasarkan *Human Capital Theor* oleh Becker (1964), Teori modal manusia menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan seseorang akan membuat kemampuan dan nilai mereka meningkat. Peningkatan kemampuan seseorang di bidang pekerjaannya akan membantu mereka tumbuh dalam jabatan dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

3) Kesempatan Berkarir (*career opportunity*)

Berdasarkan *Social Exchange Theory* oleh Blau (1964), Teori pertukaran sosial menjelaskan tentang hubungan antara karyawan dan organisasi berdasarkan prinsip saling menguntungkan. Ketika suatu organisasi memberi kesempatan untuk naik jabatan dan penghargaan secara adil, karyawan akan merespons dengan lebih setia dan berkomitmen. Berdasarkan *Equity Theory*, Teori keadilan mengatakan bahwa karyawan membandingkan antara usaha yang dikerjakan dengan hasil yang didapatkan. Jika karyawan merasa tidak

diperlakukan secara adil dalam hal naik jabatan atau gaji, mereka akan merasa tidak puas dan memiliki kecenderungan ingin meninggalkan organisasi (Yang, 2015).

2.2.4 Alat ukur pengembangan karir

Instumen pengembangan karir yang digunakan adalah *Career Growth Scale for nurse* (CGSN) berdasarkan teori *organizational career growth* oleh Weng & Mcelroy, (2012). Konsep ini menjelaskan bahwa pertumbuhan karir dilihat dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mendukung pengembangan karir mereka yang di analisis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga menghasilkan 3 indikator utama antara lain *career goal progress* , *professional ability development*, dan *organizational rewards*. *Career goal progress* menunjukkan seberapa jauh seseorang merasa bahwa pekerjaannya membantu mencapai tujuan karir mereka, *professional ability development* menunjukkan adanya perbaikan dalam hal kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan, dan *organizational rewards* merujuk pada penghargaan yang diberikan oleh organisasi seperti kenaikan jabatan dan peningkatan upah digabung menjadi satu inditator agar lebih representatif dalam mengukur pengembangan karir organisasi.

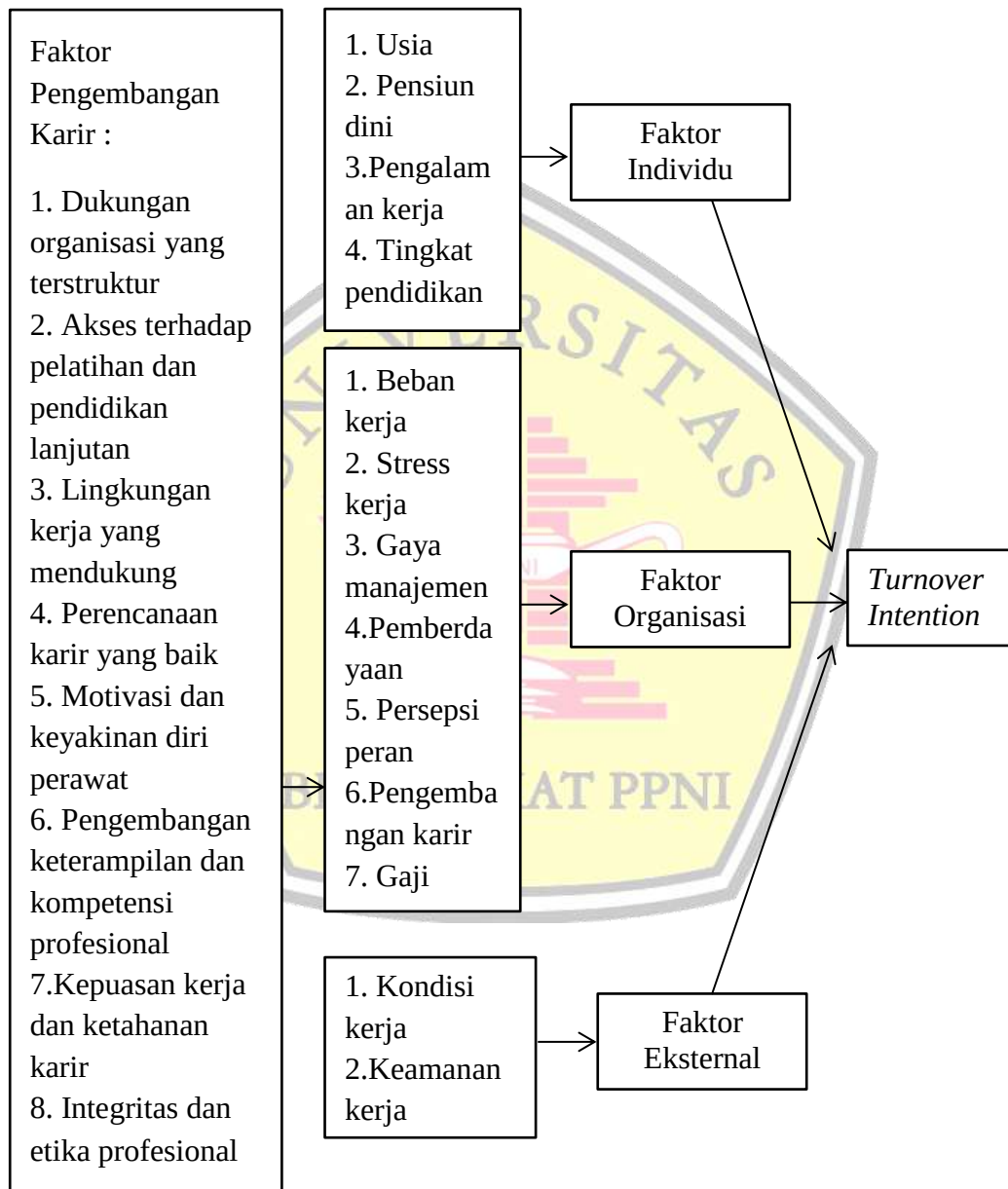
Berdasarkan hasil adaptasi yang telah disesuaikan dengan konteks perawat oleh Qowi (2018) ukuran pengembangan karir ditentukan oleh tiga indikator utama yang dijelaskan dalam konsep pengembangan karir bagi perawat, yaitu tujuan karir, kapasitas karir, dan peluang karir. Indikator tujuan karir menunjukkan seberapa jauh pekerjaan yang sedang dijalani perawat saat

ini mampu memberi arah yang jelas dan membantu mencapai tujuan karir di masa depan. Kapasitas karir menggambarkan keterampilan dan kemampuan perawat yang didapat dari proses belajar, pelatihan, serta pengalaman kerja selama menjalankan tugasnya. Sementara itu, kesempatan karir merujuk pada peluang yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan posisi, berpindah ke jabatan lain, serta mengembangkan karir secara terus menerus.



2.3 Kerangka Teori

Kerangka teori didefinisikan sebagai penjelasan singkat tentang konsep konsep yang dibahas dalam tinjauan pustaka penelitian



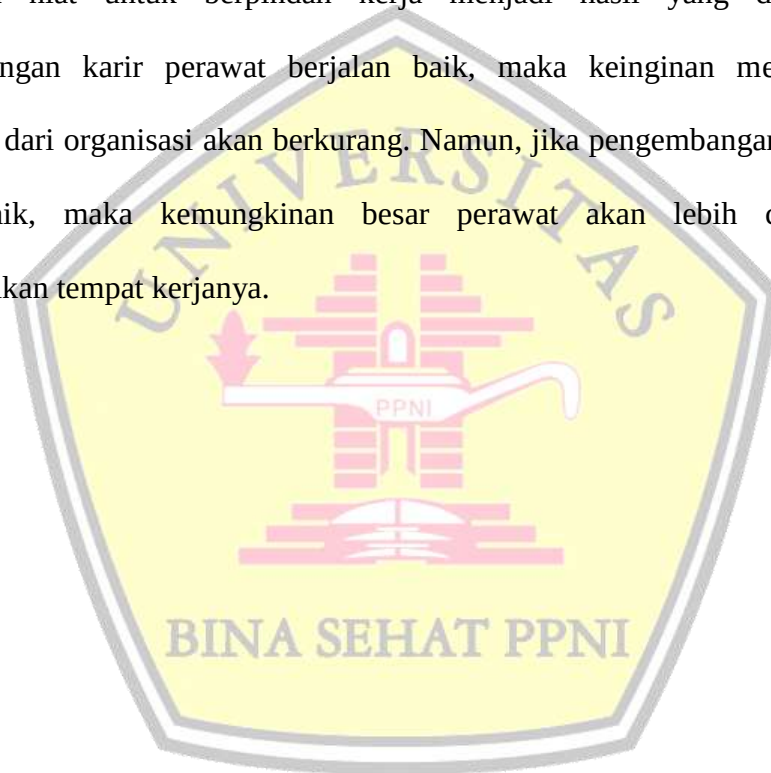
Gambar 2. 1 Kerangka teori (Bothma & Roodt, 2013; Mobley, 1978; Prabowo, 2024; Qowi, 2018; Weng & Mcelroy, 2012; Yang, 2015; Zheng, 2025)

Keterangan Kerangka Teori :

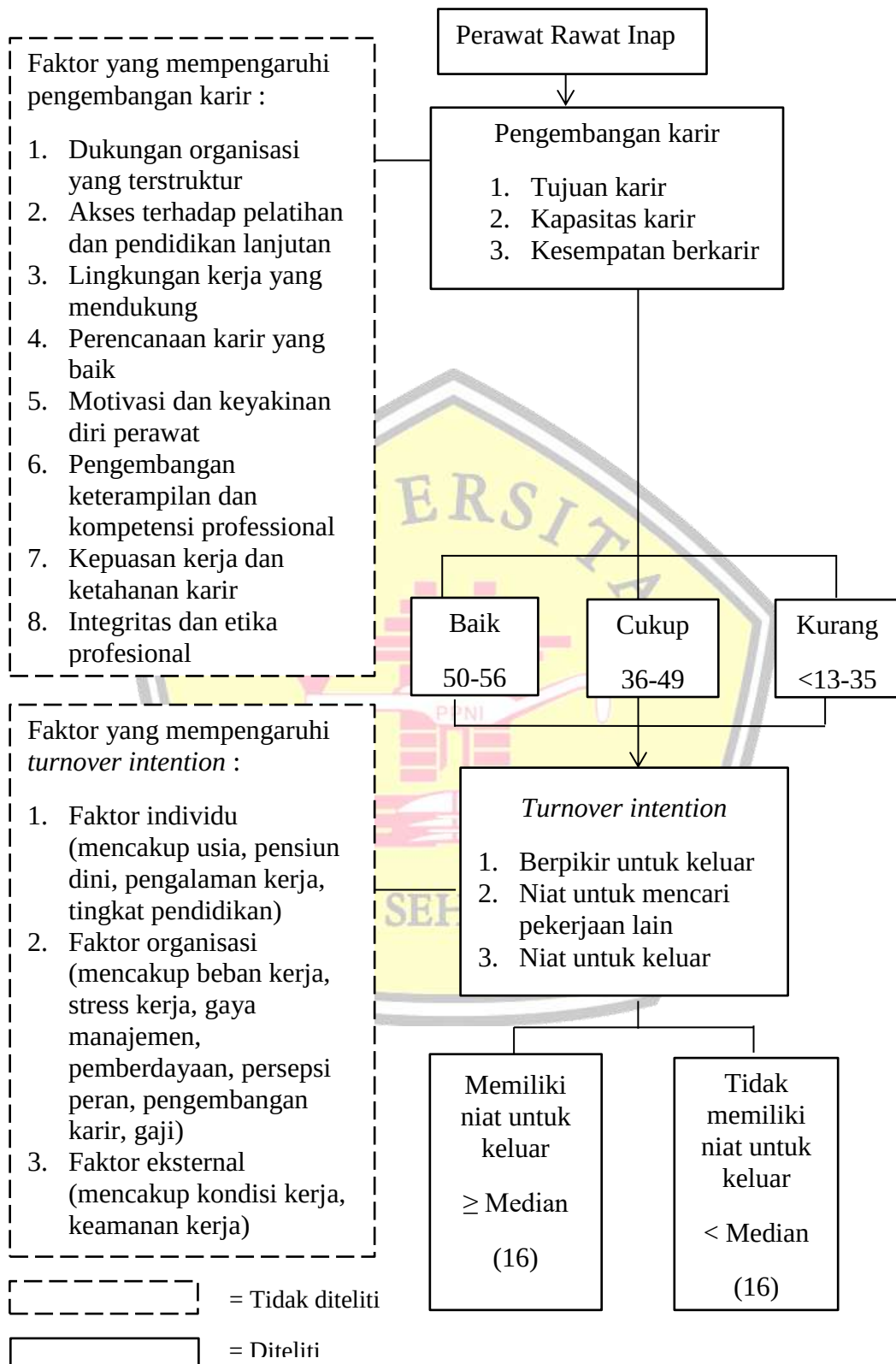
Kerangka teori dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dari pengembangan karir dan *turnover intention* perawat. Pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti dukungan dari perusahaan yang terorganisir, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan tambahan, lingkungan kerja yang ramah, perencanaan karir yang jelas, semangat kerja dan keyakinan diri perawat, peningkatan keterampilan dan kemampuan profesional, rasa puas dalam bekerja serta ketahanan dalam menjalani karir, serta menjaga integritas dan etika dalam profesinya. Faktor-faktor tersebut membantu perawat melihat kesempatan untuk berkembang dalam karir di dalam suatu organisasi. Diukur berdasarkan tiga hal, yaitu tujuan karir, kapasitas karir, dan kesempatan karir. Tujuan karir menjelaskan arah dan tujuan karir perawat dengan jelas, kapasitas karir menunjukkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, sedangkan kesempatan karir adalah peluang yang diberikan oleh organisasi untuk berkembang.

Pengembangan karir memengaruhi harapan perawat untuk berpindah dari organisasi, yaitu keinginan mereka untuk meninggalkan tempat kerja. *Turnover intention* ditunjukkan dengan berpikir ingin keluar, ingin mencari pekerjaan baru, dan ingin keluar dari suatu organisasi. Jika perawat merasa peluang karir yang diberikan tidak cukup, maka kemungkinan mereka ingin berpindah kerja akan semakin besar.

Turnover intention dipengaruhi oleh faktor individu seperti usia, pengalaman bekerja, tingkat pendidikan, dan rencana pensiun, faktor organisasi seperti beban kerja, tekanan kerja, gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, persepsi tentang tugas kerja, gaji, serta sistem karir, serta faktor di luar organisasi seperti kondisi dan keamanan kerja di perusahaan lain. Namun, dalam teori penelitian ini, perkembangan karir dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi, sedangkan niat untuk berpindah kerja menjadi hasil yang diukur. Jika pengembangan karir perawat berjalan baik, maka keinginan mereka untuk berpindah dari organisasi akan berkurang. Namun, jika pengembangan karir tidak cukup baik, maka kemungkinan besar perawat akan lebih cepat ingin meninggalkan tempat kerjanya.



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis ini dibuat sebagai pernyataan ilmiah berdasarkan pada gagasan utama penelitian dan diuji berdasarkan fakta yang nyata. Hipotesis penelitian ini yaitu :

H1: Terdapat hubungan antara pengembangan karir dan *turnover intention* pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo.



2.6 Penelitian Terkait

Tabel 2. 1 Penelitian terkait

Judul	Peneliti	Desain	Hasil	GAP
The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On Turnover intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees	(Zahirah & Satrya, 2024)	Pendekatan : Kuantitatif Populasi : Karyawan tetap dari generasi milenial yang bekerja di Indonesia Sampel : 361 responden karyawan tetap Instrumen : Kuosioner	Pengembangan karier memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat berhenti kerja, karena peluang yang diberikan oleh organisasi dalam hal dukungan pengembangan karier, promosi, dan kompensasi yang dirasakan secara langsung memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berpindah pekerjaan	Penelitian ini hanya fokus pada karyawan tetap. Ada perbedaan dalam pemahaman mengenai apakah hasil yang sama terjadi bagi karyawan milenial yang memiliki status kontrak yang secara umum memiliki tingkat kepastian karier yang lebih rendah.
Pengaruh Pengembangan Karier Turnover intention Perawat Dengan Usia Sebagai Variabel Moderasi	(Leonardo, 2024)	Pendekatan : Kuantitatif dengan Teknik analisis regresi Populasi : Perawat Rumah Sakit Pagelaran, Kab. Cianjur	Pengembangan karier memiliki dampak yang signifikan dan bernilai negatif terhadap turnover intention. Hal ini membuktikan bahwa semakin positif persepsi perawat terhadap peluang perkembangan karier yang diberikan rumah sakit, maka semakin rendah	Studi yang menempatkan usia sebagai variabel moderasi masih terbatas, khususnya konteks rumah sakit. Manajemen rumah sakit perlu untuk merumuskan strategi karir yang berbeda bagi setiap kelompok usia perawat untuk menekan angka

		Sampel : 101 Perawat Instrumen : Kuisioner	keinginan mereka untuk mencari pekerjaan alternatif. Selain itu, variabel usia teridentifikasi memiliki peran dalam hubungan tersebut, yang menegaskan bahwa faktor demografis turut memengaruhi keputusan perawat untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi.	turnover intention
Pengaruh Compensation dan Career Development Terhadap Turnover intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Aisiyyah Kota Padang	(Putri & Trinanda, 2025)	Pendekatan : Kuantitatif Populasi : Karyawan tetap RSU Aisiyyah Kota Padang Sampel : 48 karyawan tetap Instrumen : Kuisioner	Kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik sistem penggajian dan peluang karier yang diberikan, maka keinginan karyawan untuk pindah kerja akan semakin rendah	Penelitian ini memiliki kekurangan karena hanya melibatkan kelompok karyawan tetap. Oleh karena itu, masih ada celah dalam penelitian yang bisa diteliti lebih lanjut, khususnya mengenai karyawan dengan status kontrak atau honorer, agar memahami bagaimana ketidakpastian dalam jalur karier mereka memengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan organisasi.
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	(Indah, 2024)	Pendekatan : Kuantitatif	Turnover intention perawat di RS Azra Bogor tergolong tinggi dan dipengaruhi	Penelitian di RS Azra menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja

Turnover intention Perawat		Cross-Sectional Populasi : Perawat RS Azra Bogor Sampel : 105 perawat Instrumen : Kuosioner	secara signifikan oleh kepuasan terhadap pengembangan karir. Sebanyak 56,2% perawat menyatakan tidak puas terhadap pengembangan karir, dan 76,3% dari kelompok tersebut memiliki niat untuk keluar	berdampak besar terhadap keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan, tetapi belum menjelaskan secara rinci bagaimana peran pengembangan karir memengaruhi hal tersebut.
Analisis Faktor Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover intention Perawat dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bunda Pengharapan Merauka	(Simamora, 2025)	Pendekatan : Kuantitatif dan Kualitatif (Mix Methods) Populasi : Perawat RS Bunda Pengharapan Merauke Sampel : 68 perawat dan 10 infroman pimpinan RS Instrumen : Kuosioner dan Wawancara	Sistem pengelolaan sumber daya manusia di instansi tersebut tidak cukup baik dalam menentukan jenjang karir perawat, sehingga membuat mereka merasa masa depan tidak pasti, Sehingga akan berdampak pada stabilitas operasional rumah sakit.	Fokusnya tertuju pada fenomena perekrutan Pegawai Negeri Sipil dan pembukaan fasilitas kesehatan pemerintah di Merauke sebagai faktor yang menarik perhatian, melebihi kendali dari manajemen internal, di mana status kepegawaian yang lebih stabil menjadi faktor utama yang memengaruhi meningkatnya keinginan perawat untuk meninggalkan tempat kerjanya.

A qualitative study of the barriers and enablers to nurse-led professional development in clinical practice	(Hakvoort., 2022)	Pendekatan : Kualitatif Populasi : Perawat terdaftar Sampel : 12 perawat Instrumen : Wawancara	Pengembangan karir berkelanjutan (CPD) berbanding terbalik dengan niat keluar; hambatan seperti beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan manajerial memicu frustrasi dan niat perawat untuk meninggalkan organisasi.	Penelitian ini terbatas pada satu rumah sakit umum, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke unit spesialis atau rumah sakit swasta dengan sumber daya berbeda.
The Race to Retain Healthcare Workers : A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals	(Vries, 2023)	Pendekatan : Tinjauan sistematis (<i>Systematic Review</i>) Populasi : Perawat dan dokter rumah sakit di Eropa dan non-Eropa Sampel : 345 artikel	Peluang pengembangan profesional dan promosi karir diidentifikasi sebagai faktor organisasi paling signifikan; kurangnya peluang ini menjadi alasan utama perawat berniat pindah ke rumah sakit kompetitor.	Terdapat variasi metodologi yang besar di antara studi-studi yang ditinjau, serta kurangnya fokus pada dampak jangka panjang dari strategi retensi yang spesifik pada pengembangan karir

The Vital Role of Career Pathways in Nursing: A Key to Growth and Retention	(Nashwan, 2023)	Pendekatan : Editorial Review/Expert Opinion Populasi : Tenaga kerja keperawatan global Instrumen : Analisis literatur terkini	Jalur karir yang jelas berfungsi sebagai peta jalan yang menurunkan angka <i>burnout</i> dan niat keluar; tanpa kepastian jenjang karir, perawat cenderung merasa stagnan dan mencari pekerjaan di luar profesi	Artikel ini bersifat editorial yang memberikan perspektif teoretis, sehingga diperlukan data empiris kuantitatif lebih lanjut untuk mengukur efektivitas jalur karir tertentu di wilayah yang berbeda.
Organizational Support for Nurse Career Planning and Development: A Scoping Review	(Kallio, 2024)	Pendekatan : Scoping Review Populasi : Perawat profesional Sampel : 44 studi internasional Instrumen : Protokol JBI (Joanna Briggs Institute).	Dukungan organisasi dalam perencanaan karir secara signifikan meningkatkan komitmen dan menurunkan niat berhenti kerja; program mentoring dan bimbingan karir terbukti efektif menekan angka turnover.	Belum banyak penelitian yang mengeksplorasi perspektif manajer tingkat atas mengenai implementasi konkret perencanaan karir, karena sebagian besar studi hanya fokus pada persepsi perawat pelaksana.