

ABSTRAK

Turnover intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam industri layanan kesehatan. Stres kerja dan kompensasi merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan nonmedis di RSUD Proklamasi Karawang. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Sampel penelitian terdiri dari karyawan nonmedis di RSUD Proklamasi Karawang yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Sementara itu, kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Secara simultan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peningkatan kompensasi yang adil guna mengurangi *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kompensasi Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan Nonmedis, RSUD Proklamasi Karawang

ABSTRACT

Turnover intention, or employees' desire to leave their jobs, poses a challenge for human resource management, particularly in the healthcare industry. Work stress and compensation are two key factors that can influence employees' turnover intention. This study aims to analyze the effect of work stress and compensation on the turnover intention of non-medical employees at RSUD Proklamasi Karawang. The research employs a quantitative method with a multiple linear regression approach. The sample consists of non-medical employees at RSUD Proklamasi Karawang, selected using a census sampling technique. The results indicate that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, meaning that higher work stress levels lead to a greater likelihood of employees wanting to leave their jobs. Meanwhile, compensation does not significantly affect turnover intention, suggesting that although better compensation can enhance job satisfaction, other factors may play a more dominant role in employees' decisions to stay or leave. Simultaneously, work stress and compensation significantly influence turnover intention. The findings highlight the importance of managing work stress and ensuring fair compensation to reduce employee turnover intention.

Keywords: Work Stress, Compensation, Turnover Intention, Non-Medical Employees, RSUD Proklamasi Karawang