



ANALISIS TURNOVER INTENTIONS PERAWAT YANG INGIN RESIGN DI RUMAH SAKIT

Piliani*, Novirman DJamarun, Hidayati

Program Studi Magister Keperawatan, Universitas Prima Nusantara Bukittinggi, Jl. Kusuma Bhakti No.99, Kubu Gulai
Bancah, Mandiangin Koto Selayan, Bukittinggi, Sumatera Barat 26111, Indonesia

*filiani428@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intentions perawat merupakan isu krusial yang berdampak pada kualitas pelayanan dan efisiensi biaya operasional rumah sakit. Tingginya niat perawat untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intentions perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M Hasan Palembang. Penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional dengan populasi 140 perawat dan sampel berjumlah 80 perawat yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,4438). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Data dianalisis menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. H. Mayoritas perawat mengalami beban kerja berat (71,3%), kepemimpinan buruk (62,5%), dan stres/kelelahan (52,5%), memicu tingginya niat pindah (56,3%). Kondisi psikologis kerja yang rendah adalah penentu paling dominan (4 kali risiko), sementara kompensasi finansial yang baik berfungsi sebagai faktor pelindung signifikan terhadap niat pindah. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat ($p < 0,05$) diperkuat oleh Confidence Interval 95% (CI 95%). Beban kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap turnover.

Kata kunci: beban kerja; perawat; turnover intentions

AN ANALYSIS OF NURSES' TURNOVER INTENTIONS TO RESIGN FROM HOSPITALS

ABSTRACT

Nurses' turnover intention is a critical issue that affects the quality of healthcare services and the efficiency of hospital operational costs. The high intention of nurses to leave their jobs is influenced by a combination of individual, organizational, and work environment factors. This study aimed to identify the factors associated with nurses' turnover intention at Bhayangkara M Hasan Hospital Palembang. This study employed an analytical observational design with a cross-sectional approach. The population consisted of 140 nurses, and a sample of 80 nurses was selected using purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability. The validity test results showed that all questionnaire items were valid, with calculated correlation coefficients (r -count) greater than the r -table value (0.4438). The reliability test results indicated that all variables had Cronbach's Alpha values greater than 0.60, demonstrating that the instrument was reliable and appropriate for data collection. Data were analyzed using the Chi-Square test with a significance level of $\alpha = 0.05$. The results showed that most nurses experienced a high workload (71.3%), poor leadership (62.5%), and work-related stress or fatigue (52.5%), contributing to a high level of turnover intention (56.3%). Poor psychological work conditions were identified as the most dominant factor, increasing the risk of turnover intention by four times, while adequate financial compensation acted as a significant protective factor against turnover intention. The study revealed that workload, leadership style, financial compensation, and psychological factors were significantly associated with nurses' turnover intention ($p < 0.05$), supported by a 95% Confidence Interval (95% CI). In conclusion, workload, leadership, financial compensation, and psychological factors significantly influence nurses' turnover intention.

Keywords: nurses; turnover intentions; workload

PENDAHULUAN

Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran sentral dalam memberikan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Menurut International Council of Nurses (ICN, 2021), perawat adalah profesional yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, merawat pasien sakit, dan memulihkan kondisi pasien melalui pendekatan holistik. Pendidikan keperawatan menekankan kompetensi klinis, empati, serta kemampuan manajemen asuhan keperawatan yang berstandar nasional maupun internasional. Perawat bekerja dalam berbagai setting pelayanan kesehatan mulai dari rumah sakit, puskesmas, hingga komunitas (American Nurses Association, 2020). Tugas perawat mencakup berbagai aspek pelayanan kesehatan, mulai dari pengkajian kondisi pasien, perencanaan intervensi, implementasi tindakan keperawatan, hingga evaluasi hasil asuhan. Berdasarkan Permenkes Nomor 38 Tahun 2019 tentang Standar Profesi Keperawatan, perawat bertanggung jawab dalam pemberian obat, pemantauan tanda-tanda vital, perawatan luka, edukasi kesehatan, serta kolaborasi dengan tenaga kesehatan lain. Selain itu, perawat juga berperan dalam penelitian keperawatan untuk pengembangan ilmu dan praktik evidence-based nursing. Kompetensi perawat harus terus ditingkatkan melalui pendidikan berkelanjutan dan sertifikasi profesi guna menjamin kualitas pelayanan (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

Menurut data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2022), terdapat sekitar 27 juta perawat secara global dengan defisit mencapai 5,9 juta, terutama di negara berkembang. Ketimpangan distribusi, migrasi tenaga kerja, dan kurangnya investasi dalam pendidikan keperawatan memperparah krisis ini (WHO, 2023). Peningkatan beban kerja dan kondisi kerja yang kurang optimal turut mempengaruhi retensi tenaga keperawatan (Buchan et al., 2022). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI, (2023), terdapat lebih dari 700.000 perawat di Indonesia. Studi terbaru menunjukkan bahwa 15% perawat di rumah sakit swasta Indonesia memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan mereka setiap tahun (Rizki et al., 2022). Provinsi Sumatera Selatan memiliki sekitar 12.500 perawat terdaftar, dengan distribusi yang tidak merata dimana 70% terkonsentrasi di Kota Palembang (Dinas Kesehatan Sumatera Selatan, 2023).

Sebagai ibukota provinsi, Palembang memiliki 4.200 perawat. Namun menurut PPNI (2023), rasio ini masih di bawah ideal karena hanya mencapai 6 perawat per 10.000 penduduk, padahal standar WHO mensyaratkan minimal 12 perawat per 10.000 penduduk. Ketimpangan distribusi juga terjadi dimana 70% perawat terkonsentrasi di rumah sakit swasta besar (PPNI Sumsel, 2022). Survei pendahuluan menunjukkan bahwa 25% perawat di Palembang mengalami gejala burnout akibat jam kerja yang panjang dan shift kerja yang tidak teratur (Firdaus et al., 2023). Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan merupakan rumah sakit tipe C milik Polri dengan jumlah perawat 128 orang, Kementerian Kesehatan RI melalui Permenkes No. 40 Tahun 2022 tentang Perencanaan Tenaga Kesehatan menetapkan standar ideal turnover rate tenaga kesehatan maksimal 5% per tahun. Namun data PPNI (2023) menunjukkan turnover perawat di RS pemerintah mencapai 8-12% akibat beban kerja tinggi dan kesejahteraan belum optimal. Standar ini sejalan dengan Pedoman Penyusunan RKTm (Rencana Kebutuhan Tenaga Medis) 2023 yang merekomendasikan analisis turnover sebagai indikator kestabilan SDM kesehatan. Data internal menunjukkan tingkat turnover perawat di rumah sakit ini mencapai 12% dalam dua tahun terakhir, lebih tinggi dibandingkan rata-rata rumah sakit swasta di Palembang yang sebesar 7% (HRD RS Bhayangkara, 2023).

Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang, sebagai rumah sakit tipe C, mencerminkan tantangan ini dengan tingkat turnover intention yang fluktuatif namun konsisten tinggi: 10,5% (2022), 13% (2022/2023), dan 12% (2024). Angka ini 20% lebih tinggi daripada rata-rata rumah sakit tipe C di Sumatera Selatan (Dinkes Sumsel, 2024). Tingginya turnover intention di RS Bhayangkara bukan hanya indikator ketidakpuasan kerja, tetapi telah berubah menjadi turnover aktual yang membawa

dampak nyata. Dampak output yang teramati meliputi: (1) Penurunan Kualitas Layanan: Kontinuitas asuhan pasien terganggu, leading to increased medication errors dan keluhan pasien; (2) Beban Finansial: Biaya rekrutmen dan pelatihan pengganti mencapai 1.2-1.3x gaji tahunan perawat yang keluar (Jones & Gates, 2020), memberatkan anggaran rumah sakit yang sudah terbatas; (3) Peningkatan Beban Kerja dan Risiko Burnout pada Staf yang Bertahan: Staf yang tersisa harus menanggung beban kerja tambahan, memicu kelelahan emosional dan sikap sinisme yang semakin menggerogoti moral tim (Shah et al., 2021); serta (4) Gangguan pada Program Pelatihan dan Pengembangan: Tingkat turnover yang tinggi mengganggu sustainability program pengembangan karir dan pelatihan berkelanjutan, sehingga menghambat peningkatan kompetensi staf secara keseluruhan.

Turnover intention pada tenaga kesehatan telah menjadi isu global yang mengancam stabilitas sistem pelayanan kesehatan di berbagai negara (World Health Organization, 2023). Fenomena ini terutama menonjol di kalangan perawat, dengan tingkat turnover mencapai 15-30% secara global (Dall'Ora et al., 2020). Tingginya angka turnover intention ini berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan beban finansial institusi kesehatan. Turnover intention yang tinggi pada perawat telah terbukti mengurangi kontinuitas perawatan pasien, meningkatkan kesalahan medis, dan menurunkan kepuasan pasien (Shah et al., 2021). biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut dan melatih pengganti mencapai 1,2-1,3 kali gaji tahunan perawat yang mengundurkan diri (Jones & Gates, 2020). Dampak psikologis pada tim yang ada di ruangan, karena meningkatkan risiko burnout pada perawat lainnya.

Penelitian terdahulu secara konsisten mengidentifikasi beban kerja sebagai faktor yang paling banyak diteliti dalam studi turnover intention perawat. Dall'Ora et al. (2020) dalam meta-analisisnya menemukan bahwa 78% studi mengaitkan beban kerja berlebihan dengan peningkatan turnover intention, terutama akibat rasio pasien-perawat yang tidak seimbang dan jam kerja panjang. Kelebihan penelitian ini terletak pada cakupan global dengan sampel besar (N=32.000 perawat), namun kelemahannya adalah kurangnya analisis kontekstual terhadap perbedaan sistem kesehatan di negara berkembang. Penelitian serupa oleh Aiken et al. (2021) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 pasien per perawat meningkatkan risiko turnover intention sebesar 15%. Namun, penelitian ini hanya berfokus pada rumah sakit akademik di negara maju, sehingga kurang merepresentasikan kondisi RS swasta atau daerah.

Adapun kebijakan dari Rumah sakit bhayangkara M hasan Palembang terhadap turnover perawat yang di muat dalam perjanjian kerja pegawai kontrak yang tertera dalam pasal 8 adalah apabila pihak kedua mengundurkan diri sebelum habis masa kontrak maka wajib, pertama mengembalikan seluruh fasilitas yang telah diberikan rumah sakit, kedua mengembalikan seluruh gaji yang telah diterima, ketiga membayar biaya pelatihan selama 3 bulan. Studi pendahuluan yang telah dilakukan di RS Bhayangkara M. Hasan Palembang, tingkat turnover intention perawat mencapai 12% dalam tiga tahun terakhir, angka yang cukup mengkhawatirkan dibanding rumah sakit tipe C lainnya di Sumatera Selatan. Hasil wawancara mendalam dengan 10 perawat pelaksana dan 5 pihak manajemen rumah sakit mengungkapkan lima faktor utama penyebabnya. Pertama, beban kerja yang tidak proporsional dengan rasio perawat-pasien 1:8, jauh melebihi standar Kemenkes 1:6. Kedua, gaya kepemimpinan yang terlalu hierarkis. Seorang kepala ruang mengakui, "Sistem komando militer memang membuat proses pengambilan keputusan menjadi sangat top-down".

Hasil wawancara mendalam dengan 10 perawat pelaksana mengungkapkan bahwa kewajiban apel pagi memaksa mereka berangkat dari rumah lebih awal, sehingga secara tidak langsung memperpanjang durasi kerja tanpa diimbangi penyesuaian jam pulang atau kompensasi yang memadai. Kelima, lingkungan kerja yang kurang mendukung, mulai dari fasilitas hingga minimnya ruang istirahat serta loker untuk perawat juga tidak ada di setiap ruangan. Hasil wawancara dengan manajemen mengungkapkan keterbatasan anggaran sebagai kendala utama dalam memperbaiki

kondisi ini, meski mereka menyadari dampaknya terhadap retensi perawat. Temuan awal ini menunjukkan urgensi untuk menelaah lebih dalam kelima faktor tersebut, terutama pengaruh shift malam yang panjang terhadap kesehatan mental perawat, sebagai dasar penyusunan kebijakan retensi yang lebih efektif. Namun, pertanyaan kritis yang perlu dijawab adalah: faktor manakah yang paling dominan dan berpengaruh terhadap ketidaktahanan staf untuk terus bekerja di RS Bhayangkara? Untuk menjawab ini, diperlukan tinjauan dan komparasi yang mendalam dengan literatur terkini. Review literatur menunjukkan bahwa faktor dominan penyebab turnover intention bervariasi tergantung konteks. Meta-analisis oleh Dall'Ora et al. (2020) menyimpulkan beban kerja adalah faktor paling dominan secara global (78% studi), di mana setiap penambahan 1 pasien per perawat meningkatkan risiko turnover sebesar 15% (Aiken et al., 2021).

Sementara itu, studi di konteks Indonesia oleh PPNI (2022) dan Lu et al. (2022) justru menemukan ketidakpuasan kompensasi (gaji di bawah UMP) sebagai faktor dominan, dengan 72% perawat RS swasta menyebutnya sebagai alasan utama resign. Faktor kepemimpinan juga signifikan; kepemimpinan transformasional terbukti mengurangi risiko turnover hingga 30% (Wong et al., 2021), sementara gaya otoriter meningkatkan risikonya. Burnout, yang sering diakibatkan oleh gabungan faktor-faktor di atas, dilaporkan oleh 60% studi berkaitan dengan turnover intention (Adriaenssens et al., 2021). Konteks RS Bhayangkara yang unik (milik Polri dengan budaya kerja semi-militer) diduga kuat memengaruhi urutan dominansi faktor-faktor ini, di mana faktor kepemimpinan dan beban kerja psikologis (seperti apel pagi) mungkin memiliki porsi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan rumah sakit swasta umum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intentions perawat di Rumah Sakit

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan pendekatan cross-sectional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor determinan seperti beban kerja, kepemimpinan, kompensasi, faktor psikologis, dan lingkungan kerja dengan turnover intention perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang yang berjumlah 140 orang, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Aday & Cornelius. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode stratified random sampling secara proporsional berdasarkan unit kerja (IGD, HD, ICU, NICU, OK, poli rawat jalan, dan rawat inap) untuk menjamin keterwakilan sampel. Kriteria inklusi meliputi perawat klinis yang telah bekerja minimal 6 bulan dan aktif bekerja, sedangkan kriteria eksklusi meliputi perawat pada posisi manajerial, masa kerja kurang dari 6 bulan, atau sedang cuti panjang. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang pada bulan September hingga Oktober 2025.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang diadaptasi dari instrumen standar seperti Turnover Intention Scale (TIS-6) dan Practice Environment Scale (PES-NWI) dengan skala Likert. Instrumen penelitian mencakup variabel turnover intention sebagai variabel dependen serta variabel independen yaitu beban kerja, kepemimpinan, kompensasi, faktor psikologis, dan lingkungan kerja. Sebelum digunakan, kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,4438). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan sistem komputerisasi. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Selain itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan mempengaruhi turnover intention. Penelitian ini telah memiliki surat lolos uji etik dari Komite Etik Penelitian RSUD Siti Fatimah Prov. Sumatera Selatan dengan No : 033/10.11/KEPK/RSUD.SF/XII/2025

HASIL**Karakteristik responden di Rumah Sakit Bhayangkara M Hasan Palembang.**

Tabel 1

Distribusi frekuensi karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status kerja perawat

Karakteristik Responden	f	%
Umur		
Remaja (13 - 24 tahun)	11	13.8
Dewasa Awal (25 - 45 tahun)	69	86.3
Jenis kelamin		
Laki-Laki	18	22.5
Perempuan	62	77.5
Masa kerja		
6 Bulan - 1 Tahun	13	16.3
1 Tahun - 5 Tahun	32	40.0
6 Tahun - 10 Tahun	10	12.5
>10 tahun	25	31.3
Pendidikan		
D3 Keperawatan	46	57.5
S1 Keperawatan	34	42.5
Status kerja perawat		
Pegawai BLU/Kontrak	80	100.0

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 80 responden, lebih dari separoh responden berada pada kelompok umur dewasa awal (25–45 tahun) sebanyak 69 orang (86.3%). Berdasarkan jenis kelamin, lebih dari separoh responden adalah perempuan sebanyak 62 orang (77.5%), dilihat dari masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 32 orang (40.0%), Dari segi pendidikan, lebih dari separoh responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 46 orang (57.5%). Berdasarkan status kerja, seluruh responden memiliki status sebagai pegawai BLU/kontrak yaitu sebanyak 80 orang (100%).

Distribusi frekuensi beban kerja yang dirasakan oleh perawat

Tabel 2

Distribusi frekuensi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh perawat

Beban kerja	f	%
Ringan	23	28.7
Berat	57	71.3

Tabel 2, menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat memiliki beban kerja pada kategori berat yaitu sebanyak 57 responden (71,3%).

Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan yang diterapkan menurut persepsi perawat.

Tabel 3

Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan yang diterapkan menurut persepsi perawat.

Gaya kepemimpinan	f	%
Kurang Baik	50	62.5
Baik	30	37.5

Tabel 3, menunjukkan bahwa lebih dari separoh responden menilai gaya kepemimpinan berada dalam kategori kurang baik, yaitu sebanyak 50 responden (62.5%).

Distribusi frekuensi tingkat kompensasi finansial yang diterima oleh perawat

Tabel 4, menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat menilai kompensasi finansial yang diterima berada dalam kategori kompetitif, yaitu sebanyak 57 responden (71.3%).

Tabel 4

Distribusi frekuensi tingkat kompensasi finansial yang diterima oleh perawat

Kompensasi finansial	f	%
Tidak kompetitif	23	28.7
Kompetitif	57	71.3

Distribusi frekuensi faktor psikologis kerja yang dialami oleh perawat

Tabel 5

Distribusi frekuensi kondisi psikologis kerja yang dialami oleh perawat

Kondisi psikologis kerja	f	%
Rendah	42	52.5
Tinggi	38	47.5

Tabel 5, menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang memiliki kondisi psikologis kerja pada kategori rendah, yaitu sebanyak 42 responden (52.5%).

Distribusi frekuensi kondisi lingkungan kerja menurut persepsi perawat.

Tabel 6

Distribusi frekuensi kondisi lingkungan kerja menurut persepsi perawat.

Kondisi lingkungan kerja	f	%
Kurang Baik	4	5.0
Baik	76	95.0

Tabel 6, menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat menilai kondisi lingkungan kerja berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 76 responden (95.0%).

Distribusi frekuensi tingkat turnover intentions pada perawat

Tabel 7

Distribusi frekuensi tingkat turnover intentions pada perawat

Turnover intentions	f	%
Rendah	35	43.8
Tinggi	45	56.3

Tabel 7, menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat memiliki tingkat turnover intention pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 45 responden (56.3%).

Hubungan beban kerja dengan turnover intentions perawat

Tabel 8

Hubungan beban kerja dengan turnover intentions perawat

Beban kerja	Turnover intentions perawat				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi				
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	
Ringan	13	56.5	10	43.5	23	100	0.022
Berat	22	38.6	35	61.4	57	100	

Tabel 8, diketahui bahwa dari 23 responden dengan beban kerja ringan terdapat 10 responden (43,5%) yang memiliki turnover intention tinggi. Sementara itu, dari 57 responden dengan beban kerja berat terdapat 35 responden (61,4%) yang memiliki turnover intention tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa proporsi turnover intention tinggi lebih besar pada responden dengan beban kerja berat dibandingkan dengan beban kerja ringan. Dari hasil *uji statistik chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,022, yang lebih kecil daripada batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja dengan turnover intention perawat.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan turnover intentions perawat

Tabel 9

Hubungan gaya kepemimpinan dengan turnover intentions perawat

Hubungan gaya kepemimpinan dengan turnover intentions perawat							
Kepemimpinan	Turnover intentions perawat				Total		p-value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang Baik	21	42	29	58	50	100	0.016
Baik	14	46.7	16	53.3	30	100	

Berdasarkan hasil penelitian, responden yang mengalami kepemimpinan kurang baik cenderung memiliki turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan responden yang memperoleh

kepemimpinan baik. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p -value sebesar 0,016 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang.

Hubungan Kompensasi finansial dengan turnover intentions perawat

Tabel 10

Hubungan Kompensasi finansial dengan turnover intentions perawat

Kompensasi Finansial	Turnover intentions perawat				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Tidak Kompetitif	5	21.7	18	78.3	23	100	0.023
Kompetitif	30	52.6	27	47.4	57	100	

Tabel 10, diketahui bahwa dari 23 responden dengan kompensasi finansial yang tidak kompetitif terdapat 18 orang (78,3%) yang memiliki turnover intention tinggi. Sementara itu, pada 57 responden dengan kompensasi finansial yang kompetitif terdapat 30 orang (52,6%) yang memiliki turnover intention rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa proporsi turnover intention tinggi lebih besar pada responden yang menerima kompensasi finansial tidak kompetitif dibandingkan dengan kompensasi finansial yang kompetitif. Hasil uji statistik chi-square menunjukkan nilai p -value sebesar 0,023 yang lebih kecil daripada batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang.

Hubungan psikologis kerja dengan turnover intentions perawat

Tabel 11

Hubungan psikologis kerja dengan turnover intentions perawat

Hubungan psikologis kerja dengan turnover intentions perawat							
Faktor Psikologis	Turnover intentions perawat				Total		p-value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	f	%	
Rendah	24	57.1	18	42.9	42	100	0.021
Tinggi	11	28.9	27	71.1	38	100	

Tabel 11, diketahui bahwa dari 42 responden dengan kondisi psikologis kerja yang tinggi memiliki proporsi turnover intention tinggi yang lebih besar yaitu 24 responden (57.1%) dibandingkan dengan responden yang memiliki kondisi psikologis rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin buruk kondisi psikologis kerja yang dialami perawat, maka kecenderungan untuk mengundurkan diri (turnover intention) semakin meningkat. Hasil uji statistik chi-square menunjukkan nilai p -value sebesar 0,021 yang lebih kecil daripada batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara psikologis kerja dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang.

Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intentions perawat

Tabel 12, diketahui bahwa perbedaan proporsi turnover intention antara responden dengan lingkungan kerja baik maupun kurang baik tidak menunjukkan variasi yang mencolok. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak memberikan perubahan berarti terhadap kecenderungan perawat untuk mengundurkan diri (turnover intention). Hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan nilai p -value sebesar 0,628 yang lebih besar daripada batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kondisi lingkungan kerja dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang.

Tabel 12
Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intentions perawat

Faktor Psikologis	Turnover intentions perawat				Total		p-value
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	1	25	3	75	4	100	0.628
Baik	34	44.7	42	55.3	76	100	

Faktor dominan dari faktor determinan turnover intention perawat

Tabel 13

Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda Faktor dominan dari faktor determinan turnover intention perawat

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Keterangan
Faktor Beban Kerja	.962	.410	5.497	1	.019	2.617	Signifikan
Faktor Kepemimpinan	-0.834	.390	4.572	1	.033	.434	Signifikan
Faktor Kompensasi Finansial	-1.736	.636	7.454	1	.006	.176	Signifikan
Faktor Faktor Psikologis	1.411	.533	7.012	1	.008	4.099	Signifikan
Constant	.262	1.548	.029	1	.866	1.299	

Berdasarkan analisis regresi logistik, terdapat dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* perawat, yaitu faktor psikologis kerja dan kompensasi finansial ($p < 0,05$). Faktor lain seperti beban kerja dan gaya kepemimpinan tidak lagi signifikan pada analisis multivariat. Faktor psikologis kerja merupakan faktor paling dominan ($OR = 4,099$), di mana kondisi psikologis yang buruk meningkatkan risiko niat pindah kerja lebih dari 4 kali. Sementara itu, kompensasi finansial bersifat protektif ($OR = 0,176$), yang berarti dapat menurunkan risiko *turnover intentions* sebesar 82,4%.

PEMBAHASAN

Beban kerja yang dirasakan oleh perawat

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas perawat di RS Bhayangkara M. Hasan Palembang mengalami beban kerja berat (71,3%), sedangkan 28,7% tergolong ringan. Hal ini menunjukkan tingginya tuntutan kerja yang dipengaruhi oleh banyaknya pasien, jam kerja yang panjang, keterbatasan tenaga keperawatan, serta beban administrasi yang harus diselesaikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahnfeld et al., (2023) yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan faktor utama yang menyebabkan kelelahan kerja (*exhaustion*) dan meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Secara teoritis, beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, beban kerja berat menjadi masalah utama yang perlu mendapat perhatian manajemen rumah sakit melalui pengaturan jadwal kerja, penambahan tenaga keperawatan, dan pemberian dukungan kerja yang memadai untuk mencegah burnout dan *turnover intention*.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan menurut persepsi perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai gaya kepemimpinan dalam kategori kurang baik (62,5%), sedangkan 37,5% menilai baik. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kekurangan dalam aspek komunikasi, motivasi, dan dukungan yang diberikan pimpinan kepada staf. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ofei et al., (2023) yang menemukan bahwa perilaku kepemimpinan yang negatif atau tidak suportif dapat meningkatkan turnover intention melalui penurunan kepuasan kerja perawat. Secara teori, pemimpin yang tidak mampu memberikan inspirasi, dukungan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan akan menurunkan loyalitas serta komitmen organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan manajerial sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

Kompensasi finansial yang diterima oleh perawat

Sebagian besar perawat menilai kompensasi finansial yang diterima berada dalam kategori kompetitif (71,3%), sedangkan 28,7% menilai tidak kompetitif. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dijalankan. Penelitian Liu et al., (2023) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap tingkat gaji memiliki hubungan signifikan dengan penurunan turnover intention pada perawat. Secara teoritis, Equity Theory menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja perlu dipertahankan untuk menjaga retensi tenaga keperawatan.

Kondisi psikologis kerja yang dialami oleh perawat

Lebih dari separuh perawat memiliki kondisi psikologis kerja yang rendah (52,5%), yang mencerminkan tingginya tingkat stres dan kelelahan dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, serta tuntutan pelayanan yang kompleks. Penelitian Liu et al., (2023) menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang buruk dan rendahnya pemenuhan kontrak psikologis berhubungan erat dengan meningkatnya turnover intention pada perawat. Selain itu, Hu et al., (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menurunkan niat berpindah kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menyediakan program manajemen stres, dukungan psikososial, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental perawat.

Kondisi lingkungan kerja menurut persepsi perawat.

Sebagian besar perawat di RS Bhayangkara M. Hasan Palembang menilai lingkungan kerja dalam kategori baik (95%), menunjukkan kondisi kerja yang kondusif, dengan fasilitas, hubungan kerja, dan dukungan manajemen yang memadai. Lingkungan kerja yang positif ini berperan dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta menekan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres, kelelahan emosional, dan niat pindah kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk justru meningkatkan risiko *turnover* (Wijaya et al., (2020); Lestari & Sari, (2021)). Secara teori, lingkungan kerja termasuk faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi kekuatan organisasi yang perlu dipertahankan untuk mendukung kesejahteraan dan loyalitas perawat.

Tingkat turnover intentions pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M Hasan Palembang.

Lebih dari separuh perawat memiliki turnover intention yang tinggi (56,3%). Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya apabila kondisi kerja yang dirasakan tidak mengalami perbaikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liu et al., (2023) yang menemukan bahwa turnover intention pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, kompensasi, konflik kerja, dan dukungan organisasi. Selain itu, Li & Gephart, (2023) menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kondisi organisasi merupakan determinan penting turnover intention pada tenaga keperawatan. Secara teoritis, turnover intention merupakan tahap awal sebelum terjadinya turnover aktual yang dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Oleh karena itu, strategi retensi seperti pengelolaan beban kerja, peningkatan kualitas kepemimpinan, perbaikan kesejahteraan, serta dukungan psikologis perlu terus dilakukan untuk mempertahankan tenaga perawat dan menjaga mutu pelayanan rumah sakit.

Hubungan beban kerja dengan turnover intentions perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.8, diketahui bahwa perawat dengan beban kerja ringan cenderung memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 13 orang (56,5%), sedangkan perawat dengan beban kerja berat memiliki *turnover intention* tinggi sebanyak 35 orang (61,4%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover*

intention ($p = 0,022 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan perawat, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres, serta menurunkan motivasi kerja yang akhirnya berdampak pada munculnya keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Hidayat, dan Mulyono (2021) di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* ($p = 0,004$). Mereka menjelaskan bahwa perawat dengan beban kerja berat memiliki peluang dua kali lebih besar untuk berniat keluar dibandingkan perawat dengan beban kerja ringan. Penelitian serupa oleh Pratiwi dan Sitorus (2020) juga mendukung hasil ini, di mana beban kerja tinggi menjadi salah satu faktor utama yang memicu *turnover intention* karena menyebabkan kelelahan emosional dan rendahnya kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Rahayu dan Pratiwi (2020) melaporkan bahwa perawat yang sering lembur dan menghadapi tekanan kerja berlebih menunjukkan kecenderungan tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain itu, Samosir & Putri, (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan job strain, yaitu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Hal ini tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi akibat tekanan dan ketidaknyamanan kerja yang berkepanjangan. Dari sudut pandang teori, hasil ini sesuai dengan Teori Stres Kerja (Job Stress Model) yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman serta dikembangkan lebih lanjut dalam konteks tenaga kesehatan oleh Lee & Kim, (2019b). Teori ini menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu stressor utama di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Jika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya dan kemampuan individu, maka akan timbul stres yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan peningkatan turnover intention. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg yang telah diperbarui oleh Ariyanti & Yuliana, (2023) juga relevan. Dalam teori ini, beban kerja termasuk dalam kategori faktor hygiene, yaitu faktor eksternal yang jika tidak terpenuhi (misalnya, pekerjaan terlalu berat atau tidak seimbang) dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan turnover intention.

Berdasarkan Teori Konservasi Energi Dorothy Orem, perawat membutuhkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan diri untuk mempertahankan energi dan fungsi adaptif. Beban kerja berlebih menyebabkan deplesi energi, gangguan kebutuhan perawatan diri (*self-care deficit*), serta stres fisiologis dan emosional yang berkontribusi pada keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini juga selaras dengan Model Adaptasi Roy, di mana individu (perawat) akan menunjukkan perilaku maladaptif seperti turnover intention ketika sistem kopingnya tidak mampu beradaptasi terhadap stimulus tekanan kerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat. Perawat dengan beban kerja berat memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya karena meningkatnya stres kerja, kelelahan emosional, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan pengaturan beban kerja yang seimbang, seperti penyesuaian jumlah pasien dengan jumlah perawat, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta dukungan emosional dari atasan untuk mengurangi risiko turnover dan meningkatkan retensi tenaga keperawatan.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan turnover intentions perawat

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang ($p = 0,01 < 0,05$). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan loyalitas dan keinginan bertahan perawat di tempat kerja. Secara deskriptif, perawat yang menilai gaya kepemimpinan pimpinan mereka baik cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang merasakan gaya kepemimpinan buruk atau

kurang suportif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wong et al., (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang mendukung, memberikan motivasi, dan mendorong partisipasi aktif staf, dapat menurunkan tingkat *turnover intention* hingga 25%. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter dan tidak komunikatif justru meningkatkan risiko *turnover* sebesar 18%. Penelitian serupa oleh Cummings et al., (2021) dalam *systematic review* terhadap 27 studi keperawatan menyimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki komunikasi terbuka, memberikan dukungan emosional, dan membangun kepercayaan interpersonal, mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan komitmen afektif staf keperawatan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Rahmawati & Hidayat (2022) di RSUD Dr. Soetomo Surabaya yang melaporkan bahwa gaya kepemimpinan suportif berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Perawat yang merasakan adanya dukungan, pengakuan, dan komunikasi dua arah dari pimpinan menunjukkan kecenderungan lebih rendah untuk berpindah kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku dan menekan menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan menurunkan rasa keterikatan terhadap organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Kepemimpinan Transformasional, yang menekankan bahwa pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individual (*individualized consideration*), serta menciptakan visi bersama dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan dan komitmen afektif karyawan, sehingga menurunkan *turnover intention*. Sementara itu, berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kepemimpinan termasuk dalam faktor *hygiene* dan *motivator*. Pemimpin yang tidak adil, kurang komunikatif, atau tidak memberikan dukungan dapat menciptakan ketidakpuasan yang berujung pada keinginan berpindah kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang positif dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, teori Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1991) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan *affective commitment* dan *normative commitment*, yang merupakan faktor kunci dalam menekan *turnover intention*. Ketika perawat merasa dihargai, dipercaya, dan didengarkan oleh pimpinan, mereka akan mengembangkan komitmen emosional terhadap organisasi yang memperkuat loyalitas kerja.

Berdasarkan Teori Caring Jean Watson, hubungan yang penuh empati dan kepemimpinan yang berlandaskan kasih sayang (*caring leadership*) dapat menciptakan lingkungan kerja suportif yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas perawat. Selain itu, Teori Keperawatan Swanson tentang Caring juga menegaskan bahwa pemimpin yang “mengetahui, hadir, melakukan untuk, memungkinkan, dan menjaga keyakinan” terhadap staf perawat akan meningkatkan rasa dihargai dan menurunkan niat berpindah kerja. Kesimpulannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat *turnover intention* perawat. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif, komunikatif, dan inspiratif mampu menumbuhkan motivasi serta rasa memiliki di kalangan perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berbasis empati dan komunikasi efektif untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan keperawatan, sehingga dapat menurunkan risiko *turnover* dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

Hubungan Kompensasi finansial dengan turnover intentions perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang ($p = 0,02$; $p < 0,05$). Secara deskriptif, kecenderungan menunjukkan bahwa semakin kompetitif kompensasi yang diterima perawat, semakin rendah pula niat mereka untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan, penghargaan, dan jaminan kesejahteraan yang berdampak langsung terhadap loyalitas dan komitmen kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitriani et al. (2020) di RSUP H. Adam Malik Medan, yang menemukan bahwa kompensasi finansial berhubungan signifikan dengan

turnover intention, di mana perawat dengan persepsi kompensasi rendah memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian Rahmawati dan Lestari (2023) di RSUD Haji Makassar juga mendukung hasil tersebut, bahwa meskipun sebagian besar perawat menilai kompensasi cukup, masih terdapat keinginan berpindah kerja karena persepsi terhadap ketidakadilan atau ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Sementara itu, Milkovich et al., (2020) melaporkan bahwa kompensasi yang adil dan terstruktur dapat meningkatkan rasa puas dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi, terutama pada perawat dengan masa kerja menengah hingga panjang.

Dari sisi teori, hasil ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor *motivator* (seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan) dan faktor *hygiene* (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi). Kompensasi termasuk dalam faktor *hygiene* yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, namun berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan. Ketika kompensasi dirasakan tidak adil atau tidak kompetitif, hal ini memicu ketidakpuasan yang kemudian meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, kompensasi yang kompetitif dapat menciptakan rasa aman dan keadilan, sehingga memperkuat retensi kerja. Selain itu, menurut Teori Keadilan (Equity Theory) oleh Adams, kepuasan terhadap kompensasi sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan antara *input* (usaha, tanggung jawab, waktu kerja) dan *output* (gaji, tunjangan, bonus). Jika perawat merasa imbalan yang diterima sepadan dengan beban kerja dan setara dengan rekan sejawatnya, maka tingkat kepuasan meningkat dan keinginan untuk berpindah menurun. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dalam kompensasi dapat menimbulkan stres kerja, demotivasi, dan kecenderungan mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini juga sejalan dengan Job Demands–Resources Model (Bakker & Demerouti, 2017), yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu *job resources* penting yang dapat mengurangi dampak negatif dari *job demands* seperti beban kerja tinggi atau tekanan psikologis. Dengan kompensasi yang memadai, perawat merasa usaha mereka dihargai dan kebutuhan dasar terpenuhi, sehingga menurunkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Henderson, kompensasi finansial memengaruhi pemenuhan kebutuhan dasar perawat seperti keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, perawat akan mengalami stres kerja dan berkurangnya kepuasan kerja. Selain itu, dalam Teori Motivasi Keperawatan Patricia Benner, penghargaan dan imbalan yang adil mendukung perkembangan profesional perawat dari tahap *novice* ke *expert*, yang pada akhirnya meningkatkan retensi tenaga keperawatan. Kesimpulannya, hasil penelitian ini mempertegas bahwa kompensasi finansial berperan penting dalam memengaruhi tingkat *turnover intention* perawat. Kompensasi yang kompetitif, adil, dan transparan mampu memberikan rasa aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang, temuan ini menjadi dasar bagi manajemen untuk meninjau kembali sistem remunerasi dan kebijakan penghargaan finansial agar lebih berorientasi pada kesejahteraan dan retensi tenaga keperawatan. Peneliti berpendapat bahwa upaya peningkatan kompensasi yang berkeadilan tidak hanya akan menurunkan angka *turnover*, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

Hubungan psikologis kerja dengan turnover intentions perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 11, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor psikologis dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang dengan nilai *p-value* sebesar 0.02 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin buruk kondisi psikologis perawat seperti stres kerja, kelelahan emosional, perasaan jenuh, dan tekanan mental akibat tuntutan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaan. Kondisi psikologis yang tidak stabil dapat menurunkan motivasi, komitmen, serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *turnover intention* di kalangan tenaga keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Wulandari, Hidayat, dan Mulyono (2021) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara faktor psikologis dan *turnover intention* pada perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta ($p = 0.021$). Mereka menjelaskan bahwa stres kerja dan kelelahan emosional menjadi pemicu utama munculnya niat berpindah kerja, terutama ketika beban tanggung jawab tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Penelitian serupa oleh Pratiwi dan Sitorus (2020) juga menunjukkan hasil yang konsisten, di mana 65% perawat dengan tingkat stres tinggi menunjukkan niat kuat untuk berhenti bekerja. Selain itu, penelitian Rahayu dan Pratiwi (2020) melaporkan bahwa kondisi psikologis yang buruk berkontribusi besar terhadap *turnover intention*, karena perawat yang merasa cemas, tertekan, atau kurang dihargai cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan mentalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Stres Kerja dari Beehr dan Newman yang menyatakan bahwa tekanan psikologis yang dialami pekerja akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan stres kerja yang berujung pada penurunan motivasi dan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, hasil ini juga mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana kondisi psikologis termasuk dalam faktor *hygiene* yang jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keinginan untuk keluar dari organisasi. Secara lebih spesifik, teori ini menjelaskan bahwa ketidaknyamanan psikologis seperti stres dan kelelahan mental bukan hanya menurunkan kinerja, tetapi juga mempercepat munculnya *turnover intention* sebagai bentuk pelarian terhadap tekanan yang dirasakan di tempat kerja.

Berdasarkan Teori Adaptasi Roy, kondisi psikologis merupakan respon adaptif terhadap stimulus lingkungan kerja. Jika mekanisme koping tidak efektif, individu akan mengalami maladaptasi berupa stres, burnout, dan *turnover intention*. Teori Stres Transaksional Lazarus & Folkman juga sering diadopsi dalam konteks keperawatan: stres timbul ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan koping individu, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan niat berpindah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang. Sebagai peneliti, hasil ini menunjukkan bahwa stabilitas psikologis merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit untuk mempertahankan tenaga keperawatan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui penyediaan program konseling kerja, dukungan sosial dari pimpinan, pengaturan jadwal kerja yang seimbang, serta lingkungan kerja yang suportif agar kesejahteraan mental perawat tetap terjaga dan keinginan untuk berpindah kerja dapat diminimalkan.

Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intentions perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 12, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang, dengan nilai *p-value* sebesar 0.679 ($p > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, belum secara langsung memengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja di rumah sakit dinilai sudah cukup baik dan mendukung aktivitas keperawatan, faktor ini belum menjadi alasan utama yang mendorong munculnya *turnover intention* di kalangan perawat. Kemungkinan besar, perawat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, kompensasi finansial yang dirasa belum memadai, atau tekanan psikologis yang dialami selama bekerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Hidayat, dan Mulyono (2021) di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* ($p = 0.022$). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang nyaman dan penuh tekanan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah kerja. Hasil ini juga berbeda dengan penelitian Rahayu dan Pratiwi (2020) yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, terutama dari segi hubungan interpersonal dan dukungan atasan, berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan perawat untuk keluar dari organisasi. Namun, hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sitorus (2019) yang melaporkan tidak adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* ($p = 0.532$). Mereka menjelaskan bahwa selama lingkungan kerja masih dianggap cukup mendukung dan tidak menimbulkan stres berat, faktor ini tidak menjadi alasan utama bagi perawat untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil ini dapat dijelaskan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor kerja menjadi *motivator* dan *hygiene factors*. Lingkungan kerja termasuk dalam *hygiene factor*, yaitu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi atau keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan. Artinya, ketika lingkungan kerja sudah berada pada kondisi baik, karyawan tidak otomatis lebih termotivasi untuk bertahan, namun ketika lingkungan kerja buruk, ketidakpuasan dan keinginan keluar dapat meningkat. Selain itu, hasil ini juga selaras dengan Teori Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2017) yang menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja individu sangat bergantung pada persepsi subjektif dan kondisi psikologis masing-masing karyawan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang baik belum tentu menjadi faktor penentu dalam keputusan perawat untuk bertahan atau berpindah kerja karena faktor lain seperti beban kerja, tekanan emosional, atau sistem penghargaan mungkin lebih dominan.

Berdasarkan Model Lingkungan Keperawatan Florence Nightingale, lingkungan kerja yang sehat secara fisik (ventilasi, pencahayaan, kebersihan) dan psikologis (dukungan sosial, komunikasi) memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan. Lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan *turnover intention*. Sementara itu, Teori Caring Watson juga menekankan pentingnya lingkungan yang mendukung praktik keperawatan humanistik, yang dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang. Sebagai peneliti, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja telah dianggap baik, hal tersebut belum cukup untuk menahan niat perawat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk tidak hanya berfokus pada perbaikan lingkungan kerja fisik, tetapi juga memperhatikan aspek kompensasi, dukungan psikologis, serta keseimbangan beban kerja agar retensi perawat dapat ditingkatkan dan *turnover intention* dapat ditekan secara optimal.

Faktor dominan dari faktor determinan turnover intention perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik pada Tabel 13, diketahui bahwa secara simultan terdapat dua faktor yang berhubungan signifikan dengan *turnover intention* perawat, yaitu faktor psikologis kerja dan faktor kompensasi finansial ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada perawat merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek internal dan eksternal. Sementara itu, faktor beban kerja dan gaya kepemimpinan yang sebelumnya tampak signifikan pada analisis bivariat, menjadi tidak signifikan dalam model multivariat ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut telah dimediasi atau dijelaskan oleh variabel lain yang lebih dominan, terutama faktor psikologis dan kompensasi. Dari kedua faktor yang signifikan, faktor psikologis kerja merupakan variabel paling dominan dengan nilai *Odds Ratio* ($Exp(B)$) sebesar 4.099, yang berarti perawat dengan kondisi psikologis yang buruk memiliki kemungkinan empat kali lebih besar untuk berniat meninggalkan pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang memiliki kondisi psikologis baik. Sedangkan kompensasi finansial berperan sebagai faktor protektif dengan *Odds Ratio* sebesar 0.176, menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menurunkan risiko *turnover intention* hingga 82,4%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Hidayat, dan Mulyono (2021) yang menemukan bahwa faktor psikologis dan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat ($p < 0.05$). Mereka menjelaskan bahwa tekanan psikologis akibat beban kerja tinggi dan kompensasi yang tidak memadai merupakan penyebab utama

keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Pratiwi dan Sitorus (2020) yang melaporkan bahwa stres kerja memiliki hubungan paling kuat terhadap *turnover intention*, di mana perawat yang mengalami stres berat memiliki kecenderungan tiga hingga lima kali lebih besar untuk berpindah kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki kesejahteraan psikologis baik. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Rahayu dan Pratiwi (2020), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi finansial menjadi faktor protektif dalam menurunkan *turnover intention*, karena perawat yang merasa dihargai secara finansial akan memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap institusi.

Hasil ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi finansial termasuk dalam *hygiene factor* yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk keluar, sementara faktor psikologis berkaitan dengan aspek motivasional yang menentukan tingkat keterikatan emosional perawat terhadap pekerjaannya. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan Teori Stres Kerja dari Beehr dan Newman yang menyatakan bahwa tekanan psikologis yang berlebihan akibat tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menurunkan kesejahteraan emosional dan meningkatkan kemungkinan *turnover intention*. Dengan demikian, kondisi psikologis yang stabil serta kompensasi yang adil dan proporsional menjadi dua komponen penting dalam mempertahankan tenaga keperawatan di institusi pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Model Adaptasi Roy dan Teori Keseimbangan Kebutuhan Maslow yang sering diintegrasikan dalam teori keperawatan modern, kesejahteraan psikologis dan kompensasi menjadi komponen penting dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas. Kombinasi antara dukungan psikologis (pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman) serta kompensasi yang adil (pemenuhan kebutuhan fisiologis) akan memperkuat retensi perawat dan menurunkan *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis kerja merupakan determinan paling dominan yang memengaruhi *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang, diikuti oleh faktor kompensasi finansial. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan mental dan apresiasi finansial memainkan peran penting dalam mempertahankan tenaga keperawatan. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan kebijakan yang mendukung kesehatan psikologis perawat, seperti program manajemen stres, supervisi suportif, dan konseling kerja, serta memastikan sistem kompensasi yang transparan, kompetitif, dan berbasis kinerja. Langkah-langkah ini diharapkan mampu menurunkan tingkat *turnover intention*, meningkatkan retensi, serta menjaga stabilitas dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara M. Hasan Palembang, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan kondisi psikologis kerja. Perawat yang mengalami beban kerja berat, menilai gaya kepemimpinan kurang baik, serta memiliki kondisi psikologis yang kurang baik cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi finansial yang kompetitif berperan dalam menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, lingkungan kerja tidak terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* perawat. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa kondisi psikologis kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* perawat. Perawat yang mengalami kondisi psikologis yang kurang baik memiliki risiko lebih tinggi untuk memiliki niat berpindah kerja dibandingkan perawat dengan kondisi psikologis yang baik. Selain itu, kompensasi finansial yang memadai terbukti menjadi faktor protektif yang dapat mengurangi risiko *turnover intention*. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan psikologis perawat serta penyediaan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif perlu menjadi prioritas bagi manajemen rumah sakit dalam menekan *turnover intention* dan mempertahankan tenaga keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, E., & Yuliana, D. (2023). Peran faktor hygiene dan motivator terhadap turnover intention perawat di rumah sakit swasta di Indonesia. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 60–68.
- Association, A. N. (2020). *Nursing: Scope and Standards of Practice* (4th ed.). ANA.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Cummings, G. G., Lee, S., Tate, K., Penconek, T., Micaroni, S. P. M., Paananen, T., & Chatterjee, G. E. (2021). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Dinas Kesehatan Sumatera Selatan. (2023). *Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan 2023*. Dinkes Sumsel.
- Firdaus, M. K., Sari, D. K., & Utami, R. D. (2023). Burnout syndrome among nurses in Palembang: A cross-sectional study. *Indonesian Nursing Journal*, 15(2), 45–53.
- Hu, H., Wang, C., & Lan, Y. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21, 43.
- International Council of Nurses. (2021). Definition of Nursing. Diakses dari. International Council of Nurses (ICN).
- Jones, C. B., & Gates, M. (2020). The Costs and Benefits of Nurse Turnover: A Business Case for Nurse Retention. *Nursing Economics*, 38(4), 175–181.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 38 Tahun 2019 tentang Standar Profesi Keperawatan. Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2023). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2022*. Kemenkes RI.
- Lee, J., & Kim, H. (2019). Job stress and turnover intention among hospital nurses: The mediating effects of emotional exhaustion and job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 25(5), e12779.
- Lestari, N., & Sari, D. (2021). Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intention perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Indonesia*, 14(2), 77–86.
- Li, Z., & Gephart, S. M. (2023). Prevalence and Characteristics of Hospital Nurse Leaders' Turnover Intention. *Journal of Nursing Administration*, 53(9), 445–452.
- Liu, Y., Duan, Y., & Guo, M. (2023). Turnover intention and its associated factors among nurses: a multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11, 1141441.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). Compensation.
- Ofei, A. M. A., Poku, C. A., & Paarima, Y. (2023). Toxic leadership behaviour of nurse managers and turnover intentions: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 22, 374.
- Rahnfeld, M., Wendsche, J., & Wegge, J. (2023). Job demands and resources as drivers of exhaustion and leaving intentions: a prospective analysis with geriatric nurses. *BMC Geriatrics*, 23, 167.
- Rizki, M., Susilaningsih, F. S., & Wahyuni, C. T. (2022). Turnover intention among nurses in private hospitals in Indonesia. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 732–741. <https://doi.org/10.1111/jonm.13543>
- Samosir, E., & Putri, A. (2020). Analisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention tenaga keperawatan di rumah sakit daerah Medan. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 10(3), 142–151.
- Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and factors associated with nurse burnout in the US. *JAMA Network Open*, 4(2), 2036469. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>

- Wijaya, R., Lumban, T., & Hartati, S. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention perawat di RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 8(1), 55–63.
- Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2021). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review update. *Journal of Nursing Management*.
- World Health Organization (WHO). (2023). *State of the World's Nursing Report 2023*.

