



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM AR RASYID PALEMBANG TAHUN 2025

Siska Dwi Ermilia¹, Novirman Djamarun², Febrian Rahmat Suwandi³,
Mustopa⁴, Mellia Fransiska⁵, Hidayati⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Magister Keperawatan, Universitas Prima Nusantara Bukittinggi
siskadwi201924@gmail.com

Abstrak

Turnover intention pada perawat merupakan permasalahan serius yang dapat berdampak pada mutu pelayanan keperawatan dan stabilitas organisasi rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang tahun 2025. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana sebanyak 133 orang, dengan sampel 57 perawat yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Variabel independen meliputi kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstandar dan dianalisis melalui uji univariat, bivariat (Chi-square/Kendall Tau), serta multivariat dengan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 43,9% perawat memiliki turnover intention. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja ($p=0,020$), beban kerja ($p=0,001$), lingkungan kerja ($p=0,002$), dan stres kerja ($p=0,001$) dengan turnover intention. Analisis multivariat menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan yang berhubungan dengan turnover intention ($\text{Exp}(B)=5,749$). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, pengendalian stres, dan peningkatan kepuasan kerja sangat penting untuk menurunkan turnover intention perawat.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Perawat*

Abstract

Turnover intention among nurses is a critical issue that can negatively affect the quality of nursing services and organizational stability in hospitals. This study aimed to analyze factors associated with nurses' turnover intention at Ar Rasyid Islamic Hospital Palembang in 2025. This research employed a quantitative correlational design with a cross-sectional approach. The population consisted of 133 staff nurses, with a sample of 57 nurses selected using purposive sampling. Independent variables included job satisfaction, workload, work environment, and work stress, while the dependent variable was turnover intention. Data were collected using structured questionnaires and analyzed through univariate, bivariate (Chi-square/Kendall Tau), and multivariate logistic regression tests. The results showed that 43.9% of nurses experienced turnover intention. Job satisfaction ($p=0.020$), workload ($p=0.001$), work environment ($p=0.002$), and work stress ($p=0.001$) were significantly associated with turnover intention. Multivariate analysis revealed that the work environment was the most dominant factor influencing turnover intention ($\text{Exp}(B)=5.749$). This study concludes that improving the work environment, managing workload, reducing work stress, and enhancing job satisfaction are essential strategies to reduce nurses' turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention, Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Work Stress, Nurses*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Jl. Naskah Komplek Bukit Naskah Indah, Palembang

Email : siskadwi201924@gmail.com

Phone : 0877-6352-2421

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam sistem kesehatan nasional yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit menjadi institusi yang memiliki mandat besar untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 menegaskan bahwa rumah sakit wajib menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari proses penyembuhan. Pelayanan keperawatan sendiri merupakan layanan profesional berbasis ilmu pengetahuan dan praktik keperawatan yang diberikan kepada individu, keluarga, dan masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 (Marsha et al., 2024). Dengan demikian, mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator penting dalam menilai kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan. Salah satu permasalahan strategis yang dihadapi organisasi pelayanan kesehatan adalah tingginya tingkat turnover tenaga perawat. Turnover, yang sering berawal dari turnover intention, dapat berdampak pada beban operasional, menurunkan kualitas layanan, serta mengganggu kesinambungan pelayanan terutama apabila tenaga yang keluar memiliki kompetensi tinggi atau menduduki posisi penting (Rohaeti & Novita, 2021). Secara global, tingkat turnover perawat mencapai rata-rata 18%, dengan Asia mencatat angka tertinggi sekitar 20% akibat rendahnya kompensasi, tingginya beban kerja, serta meningkatnya migrasi tenaga kesehatan. Amerika Utara mencatat angka sekitar 15%, sedangkan Eropa memiliki angka terendah sekitar 7% karena sistem kesejahteraan tenaga kesehatan yang lebih stabil.

Di Indonesia, tingkat turnover perawat di rumah sakit swasta berkisar 12–34%, sementara beberapa daerah menunjukkan angka 13–25%. Contohnya, di Surabaya angka turnover mencapai 13,67–16,91% (2014–2022), dan di Sumatera Barat serta Bogor mencapai 24,3%. Faktor-faktor yang memengaruhi tingginya turnover tersebut di antaranya kompensasi yang tidak seimbang, tingginya rasio perawat–pasien, kesempatan karier yang terbatas, rendahnya dukungan organisasi, dan meningkatnya minat migrasi tenaga kesehatan ke luar negeri. Survei menunjukkan turnover intention perawat Indonesia dapat mencapai 76%, dan distribusi tenaga perawat yang tidak merata semakin memperburuk kondisi, misalnya perawat yang terkonsentrasi hingga 70% di Kota Palembang, dengan rasio hanya 6 per 10.000 penduduk, jauh di bawah standar WHO (Sari, 2022). Dalam perspektif manajemen, pengendalian turnover dapat dianalisis melalui fungsi POAC. Perencanaan yang baik

memungkinkan penyusunan strategi retensi; pengorganisasian mencakup pengaturan beban kerja dan distribusi tugas; pelaksanaan dilakukan melalui motivasi, supervisi, dan pengembangan sumber daya; sedangkan pengendalian berfungsi memonitor potensi masalah yang memicu turnover intention (Robbins & Judge, 2013).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beberapa determinan utama turnover intention pada perawat meliputi kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Kepuasan kerja yang rendah misalnya akibat kompensasi yang tidak memadai, kurangnya penghargaan, dan minimnya peluang karier menjadi pemicu utama munculnya niat berpindah (Abdillah, 2012). Beban kerja yang berlebih meningkatkan risiko stres dan burnout, terutama ketika rasio perawat–pasien tidak seimbang (Asare, 2021). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, minim dukungan atasan, hubungan interpersonal yang buruk, serta fasilitas yang tidak memadai juga meningkatkan risiko turnover (Indah et al., 2024). Sementara itu, stres kerja yang tinggi akibat kompleksitas pekerjaan dan tekanan organisasi dapat menurunkan motivasi sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar (Zhang, 2024).

Beberapa studi mendukung hubungan tersebut. Sari & Wulandari (2022) melaporkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Temuan ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan muncul dari faktor hygiene seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal, sedangkan kepuasan ditentukan oleh faktor motivator seperti penghargaan dan pengembangan diri. Dalam pendekatan teori keperawatan, Teori Sistem Betty Neuman menekankan bahwa perawat akan mengalami stres apabila tidak mampu mengelola stresor pekerjaan, seperti beban kerja atau tekanan organisasi. Sementara itu, Teori Caring Jean Watson menegaskan bahwa hubungan kerja yang penuh empati, dukungan emosional, dan budaya caring akan meningkatkan kepuasan serta loyalitas perawat.

Hasil wawancara awal dengan manajer keperawatan di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi turnover di rumah sakit tersebut. Data tiga tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, yaitu 22 perawat (16,5%) pada tahun 2022, 22 perawat (16,5%) pada tahun 2023, dan meningkat menjadi 41 perawat (30,8%) pada tahun 2024, dengan total 85 perawat (63,8%) yang mengundurkan diri. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih mendalam terhadap faktor-faktor penyebab turnover intention di rumah sakit tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu masih terbatas pada satu atau beberapa faktor saja, sehingga belum menggambarkan fenomena turnover secara komprehensif. Penelitian (Supriyadi dkk 2021) menunjukkan bahwa motivasi, stres, kepuasan kerja, dan beban kerja berhubungan signifikan dengan turnover intention, namun konteks lokasi dan karakteristik rumah sakit berbeda. Penelitian ini lebih komprehensif karena menganalisis empat faktor utama kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan pada tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang, yang memiliki karakteristik budaya kerja Islami yang dapat memengaruhi tingkat burnout dan stres.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa turnover intention perawat merupakan isu strategis yang perlu dikaji secara sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang tahun 2025.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan pendekatan cross-sectional, di mana pengukuran variabel independen meliputi kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja serta variabel dependen berupa turnover intention perawat dilakukan satu kali pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang pada Februari–September 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut sebanyak 133 perawat, sedangkan sampel penelitian berjumlah 57 perawat yang dipilih dengan teknik purposive sampling menggunakan perhitungan rumus Slovin. Sampel dialokasikan pada masing-masing unit berdasarkan proporsi jumlah perawat, dengan kriteria inklusi yaitu perawat pelaksana yang bekerja langsung merawat pasien, memiliki masa kerja minimal satu tahun, aktif bekerja selama periode penelitian, serta bersedia menjadi responden dengan menandatangani informed consent. Adapun kriteria eksklusi mencakup perawat yang bekerja pada posisi manajerial atau administratif, memiliki masa kerja kurang dari enam bulan, sedang cuti atau tugas luar, serta kuesioner yang tidak terisi lengkap.

Penelitian ini menerapkan prinsip etika penelitian meliputi persetujuan (informed consent), anonimitas, dan kerahasiaan data. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, yang terdiri dari lima bagian untuk mengukur turnover intention, kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, masing-masing menggunakan

skala Likert 1–5 dengan total 15 pernyataan pada setiap variabel. Kuesioner yang digunakan telah melalui uji validitas dengan nilai korelasi item 0,462–0,851 dan dinyatakan valid karena melebihi r tabel, serta uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha sebesar 0,896 yang menunjukkan reliabilitas tinggi. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit, literatur buku, jurnal, dan sumber daring terkait.

Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan berupa pengajuan izin penelitian dan persiapan instrumen, tahap pelaksanaan berupa pemberian penjelasan kepada responden dan pembagian kuesioner, serta tahap pengumpulan dan pemeriksaan kuesioner untuk memastikan kelengkapan data sebelum dianalisis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui tiga tahap: analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel; analisis bivariat menggunakan uji Chi-square atau korelasi Kendall Tau untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan taraf signifikansi 0,05; serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan berhubungan dengan turnover intention perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
17- 25 tahun	28	49,1
26-35 tahun	21	36,8
> 35 tahun	8	14,0
Jenis kelamin		
Laki-Laki	16	28,1
Perempuan	41	71,9
Pendidikan		
D 3 Keperawatan	46	80,7
S 1/Ners	11	19,3
Lama Kerja		
<1 tahun	27	47,4
> 1 tahun	30	52,6

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 57 perawat yang menjadi partisipan, sebagian besar berusia 17–25 tahun (49,1%), berjenis kelamin perempuan (71,9%), berpendidikan D3 Keperawatan (80,7%), dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun (52,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh tenaga keperawatan muda dengan pengalaman kerja relatif singkat, yang secara teoritis dapat memengaruhi stabilitas dan komitmen kerja.

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Turnover Intention

<i>turnover intention</i>	Frekuensi	%
Berminat	25	43,9
Tidak Berminat	32	56,1

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
Tidak Puas	30	52,6
Puas	27	47,4

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

beban Kerja	Frekuensi	%
Berat	23	40,4
Ringan	34	59,6

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Frekuensi	%
Tidak Kondusif	30	52,6
Kondusif	27	47,4

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja

Stress Kerja	Frekuensi	%
Berat	26	45,6
Ringan	31	54,4

Analisis univariat pada tabel. 2 sampai dengan tabel. 6 menggambarkan bahwa sebesar 43,9% responden memiliki turnover intention tinggi. Pada variabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa 52,6% perawat berada pada kategori tidak puas. Sementara itu, sebagian besar perawat (59,6%) melaporkan beban kerja ringan, meskipun masih terdapat 40,4% yang merasakan beban kerja berat. Lingkungan kerja juga menunjukkan proporsi responden yang menganggap lingkungan kerja tidak kondusif sebesar 52,6%. Selain itu, tingkat stres kerja didominasi kategori stres ringan (54,4%), sedangkan sisanya (45,6%) mengalami stres kerja berat.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention

Kategori	Turnover Intention				Jumlah		p value	Odds Ratio - CI 95%
	berminat		Tidak berminat					
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	18	60,0	12	40,0	30	100	0,020	4,286 (1,386-13,252)
Puas	7	4,39	20	74,1	27	100		

25	43,9	32	56,1	57	100
					0

Tabel 8. Hubungan beban kerja dengan turnover intention

Beban kerja	<i>Turnover Intention</i>				Jumlah n %		<i>p value</i>	<i>Odds Ratio - CI 95%</i>
	berminat		Tidak berminat					
	n	%	n	%				
Berat	18	78,3	5	21,7	23	100	0,001	13,886 (3,810-50,613)
	7	20,6	27	79,4	34	100		
Ringan	25	43,9	32	56,1	57	100		

Tabel 9. Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intention

Lingku gan Kerja	<i>turnover intention</i>				Jumla h		<i>p value</i>	<i>Odds Ratio - CI 95%</i>
	berm inat	Tidak bermin at		n	%			
Tidak kondusif	20	66 ,7	10	33, 3	30	100	0,002	0,114 (0,33- 0,390)
kondusif	5	18 ,5	22	81, 5	27	100		
	25	43 ,9	32	56, 1	57	100		

Tabel 10. Hubungan stress kerja dengan turnover intention

Stres s Kerj a	<i>turnover intention</i>				Jumla h n %		<i>p value</i>	<i>Odds Ratio - CI 95%</i>
	bermin at		Tidak bermin at					
	n	%	n	%				
Berat	19	73, 1	7	26, 9	26	100	0,001	11,310 (3,623- 39,196)
Ring an	6	19, 4	25	80, 6	31	100		
	25	43, 9	32	56, 1	57	100		

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention, dengan nilai p = 0,020. Perawat yang tidak puas memiliki peluang 4,286 kali lebih besar untuk berminat melakukan turnover dibandingkan perawat yang puas. Variabel beban kerja juga berhubungan signifikan

dengan turnover intention ($p = 0,001$); perawat dengan beban kerja berat berpeluang 13,886 kali lebih besar untuk berminat melakukan turnover. Pada variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai $p = 0,002$, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan turnover intention. Perawat yang bekerja dalam lingkungan tidak kondusif memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan mereka yang berada dalam lingkungan kerja kondusif. Selanjutnya, tingkat stres kerja juga berhubungan signifikan dengan turnover intention ($p = 0,001$), dengan perawat yang mengalami stres berat memiliki peluang 11,310 kali lebih besar untuk berminat melakukan turnover.

Analisis Multivariat

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Logistik Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Kepuasan_kerja(1)	2,031	,823	6,099	1	,014	,131
	Beban_kerja(1)	1,480	1,412	1,098	1	,004	,228
	Lingkungan_Kerja(1)	1,749	,853	4,208	1	,040	5,749
	Stress_kerja(1)	-,658	1,335	,243	1	,001	,518
	Constant	1,543	,795	3,764	1	32,000	4,676

a. Variable(s) entered on step 1: Kepuasan_kerja, Beban_kerja, Lingkungan_Kerja, Stress_kerja.

Analisis multivariat menggunakan regresi logistik menunjukkan bahwa keempat variabel kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat ($p < 0,05$). Di antara keempat variabel tersebut, lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dengan nilai Exp (B) = 5,749. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keinginan perawat untuk tetap bekerja atau berpindah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif misalnya kurangnya dukungan atasan, hubungan kerja yang tidak harmonis, fasilitas yang terbatas, serta tekanan manajerial dapat memunculkan ketidakpuasan, menimbulkan stres, dan mendorong perawat untuk mencari tempat kerja lain yang dianggap lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa turnover intention di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, dengan lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi keinginan perawat untuk keluar dari institusi. Temuan ini mengindikasikan perlunya intervensi manajerial yang berfokus pada peningkatan kualitas

lingkungan kerja, perbaikan sistem pendukung, serta upaya peningkatan kepuasan dan kesejahteraan perawat untuk mengurangi risiko turnover di masa mendatang.

Pembahasan
Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 17–25 tahun (49,1%), berjenis kelamin perempuan (71,9%), berpendidikan D3 Keperawatan (80,7%), dan memiliki masa kerja >1 tahun (52,6%). Komposisi ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang didominasi oleh perawat muda dengan pengalaman kerja yang relatif singkat. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian (Nursalam, 2016)Hidayati & Wulandari,serta Fitriani et, l (2021) yang melaporkan bahwa tenaga keperawatan di Indonesia umumnya berada pada usia produktif, sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan sistem kerja. (Robbins & Judge, 2013) menyebutkan bahwa usia produktif berkaitan dengan stabilitas emosional dan kemampuan menghadapi tekanan, sehingga dapat memengaruhi komitmen kerja dan kecenderungan turnover.

Dominasi perawat perempuan sejalan dengan penelitian Sari & Widodo (2020) dan Rahmawati (2020) yang menegaskan bahwa profesi keperawatan secara kultural dianggap cocok dengan karakteristik empati dan ketelitian yang lebih sering ditemukan pada perempuan. Gibson (2019) juga menjelaskan bahwa perawat perempuan memiliki loyalitas dan keterikatan organisasi lebih tinggi sehingga berpotensi menurunkan turnover intention. Mayoritas latar belakang pendidikan D3 Keperawatan umum dijumpai pada rumah sakit di Indonesia, sebagaimana dilaporkan (Handayani, (2021). dan Wardani (2022). Meskipun perawat S1/Ners memiliki kemampuan analisis klinis lebih baik, pelatihan dan pengalaman kerja membuat perawat D3 tetap mampu memberikan pelayanan yang kompeten. Selain itu, mayoritas perawat memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, yang menurut Hasibuan (2019). dan (Robbins & Judge, 2013) menunjukkan bahwa individu sudah melewati fase adaptasi awal, memahami budaya kerja, serta mampu menavigasi tekanan pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap stabilitas kerja dan risiko turnover.

Keseluruhan karakteristik ini memberikan gambaran bahwa perawat RS Islam Ar Rasyid Palembang secara umum berada pada fase karier yang produktif, adaptif, dan memiliki potensi loyalitas yang cukup tinggi. Namun, kondisi ini dapat berubah ketika faktor organisasi tidak mendukung, misalnya tingginya beban kerja, stres, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Pembahasan Univariat

1. Turnover Intention

Sebanyak 43,9% perawat memiliki turnover intention tinggi. Persentase ini cukup signifikan dan menggambarkan adanya dorongan kuat bagi sebagian perawat untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini sesuai teori Mobley (2021) bahwa turnover intention merupakan prediktor awal tindakan keluar, dan muncul akibat ketidakpuasan, stres kerja, serta kurangnya dukungan organisasi. Penelitian Kurniawan (2020) serta Putri & Santoso (2021) juga menunjukkan prevalensi turnover intention yang tinggi pada perawat rumah sakit swasta karena faktor beban kerja dan tekanan emosional. Temuan ini memperkuat bahwa kondisi kerja yang berat pada sektor kesehatan menjadi pemicu utama munculnya niat berpindah.

2. Kepuasan Kerja

Sebanyak 52,6% perawat menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah. Rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor kompensasi, dukungan atasan, beban kerja, serta kejelasan peran (Robbins & Judge, 2013). Penelitian Sari (2021) & Putri (2022) menguatkan bahwa rendahnya kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dengan meningkatnya turnover intention pada perawat.

3. Beban Kerja

Sebagian besar responden melaporkan beban kerja ringan, namun 40,4% merasakan beban kerja berat. Penelitian Sulastri (2021) dan Wijayanti (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berat memicu stres dan menurunkan kepuasan kerja, yang berujung pada turnover intention. Beban kerja tinggi merupakan stimulus langsung dalam Model Adaptasi Calista Roy, yang dapat menyebabkan respon maladaptif bila tidak diimbangi dukungan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Sebanyak 52,6% perawat menilai lingkungan kerja tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres, menurunkan kenyamanan, dan melemahkan keterikatan individu dengan organisasi. Penelitian Kurniawan (2019) dan Rachmawati (2020) dan Putri & Santoso (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak kondusif merupakan prediktor kuat turnover intention.

5. Stres Kerja

Mayoritas responden mengalami stres kerja ringan (54,4%), tetapi 45,6% mengalami stres kerja berat. Penelitian (Suryani et al., 2020) Handayani (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tinggi meningkatkan risiko turnover intention secara signifikan. Dalam Teori Adaptasi Roy, stres kerja merupakan focal stimulus yang mengganggu keseimbangan adaptif secara fisiologis maupun psikologis.

Pembahasan Bivariat

1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan turnover intention ($p = 0,020$; $OR = 4,286$). Perawat yang tidak puas memiliki peluang 4,3 kali lebih besar untuk berminat melakukan turnover. Temuan ini konsisten dengan Sari (2020) Putri (2022) dan Rahmawati (2020). Dari perspektif Adaptasi Roy, ketidakpuasan kerja merupakan indikasi kegagalan adaptasi psikologis akibat stimulus negatif seperti apresiasi yang rendah, kurangnya dukungan atasan, atau konflik interpersonal.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention

Beban kerja berhubungan signifikan dengan turnover intention ($p = 0,001$; $OR = 13,886$). Perawat dengan beban kerja berat memiliki risiko hampir 14 kali lebih besar untuk berniat keluar. Nilai OR yang sangat tinggi menegaskan bahwa beban kerja adalah faktor dominan pemicu stres dan ketidakpuasan. Penelitian Handayani (2021) dan Rachmawati (2021) membuktikan bahwa beban kerja berat meningkatkan turnover intention secara konsisten.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention

Lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan turnover intention ($p = 0,002$; $OR = 0,114$). Perawat yang bekerja pada lingkungan kondusif memiliki risiko turnover intention jauh lebih rendah. Nilai $OR < 1$ menandakan lingkungan kerja adalah faktor protektif, sejalan dengan teori (Herzberg, 2017; Robbins & Judge, 2013) bahwa lingkungan kerja termasuk hygiene factor yang mencegah ketidakpuasan.

4. Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention

Stres kerja berhubungan signifikan dengan turnover intention ($p = 0,001$; $OR = 11,310$). Perawat yang mengalami stres berat memiliki peluang 11 kali lebih besar untuk berminat keluar. Hal ini sejalan dengan Model Adaptasi Roy: jika mekanisme koping gagal berfungsi, individu menunjukkan respon maladaptif berupa kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan niat keluar.

Pembahasan Multivariat

Analisis multivariat menunjukkan bahwa keempat variabel kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara simultan. Lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan ($Exp(B) = 5,749$), diikuti stres kerja dan beban kerja. Interpretasi multivariat menunjukkan:

1. Lingkungan kerja adalah faktor risiko utama, karena ketidaknyamanan kerja berdampak langsung pada kelelahan mental dan kinerja.

2. Kepuasan kerja, beban kerja ringan, dan stres kerja rendah merupakan faktor protektif, karena memperkuat mekanisme adaptasi individu.
3. Hasil ini selaras dengan Model Adaptasi Roy, di mana ketidakseimbangan stimulus (beban kerja, stres, konflik kerja) memicu respon maladaptif berupa turnover intention.
4. Dari perspektif manajemen keperawatan, lingkungan kerja mencerminkan kualitas pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan supervisi.

Temuan ini mendukung penelitian Handayani (2021) Rahmawati (2020) dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan stres merupakan strategi utama menurunkan turnover.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Islam Ar Rasyid Palembang Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa perawat didominasi oleh individu berusia 17–25 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3 Keperawatan, dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Kurang dari setengah responden memiliki turnover intention, dengan sebagian menunjukkan ketidakpuasan kerja, menilai beban kerja ringan, menganggap lingkungan kerja tidak kondusif, serta mengalami stres kerja ringan. Secara statistik, turnover intention terbukti berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan lingkungan kerja sebagai faktor dominan yang meningkatkan risiko turnover, sedangkan kepuasan kerja, beban kerja yang lebih ringan, dan tingkat stres yang lebih rendah berperan sebagai faktor protektif dalam menurunkan kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2)

Asare, E. K. (2016). Factors influencing nurses' turnover intention in hospital settings. *International Journal of Nursing Studies*, 58, 12–20.

Gibson, J. L. (2019). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Handayani, S. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Keperawatan*

Indonesia, 23(2), 85–92.

Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge

Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 9(1), 45–53

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Hidayati, N., & Wulandari, D. (2019). Hubungan lingkungan kerja dengan turnover intention perawat rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(3), 210–218

Indah, A. P., Rindu, R., & Mustopa, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(2), 281–294.

Kurniawan, D. (2019). Faktor organisasi yang memengaruhi turnover intention perawat. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 5(2), 66–74.

Kurniawan, D. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 8(1), 30–38.

Marsha, A., Satar, Y. P., & Hutapea, F. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Turnover pada Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Bunda Sejati Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 8(2), 156–166.

Mobley, W. H. (2021). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. New York: Addison-Wesley Publishing.

Nursalam, N. (2016). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Salimba Medika.

Putri, A. R. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 6(2), 98–105.

Putri, A. R., & Santoso, B. (2021). Kepemimpinan kepala ruangan dan turnover intention perawat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 24(1), 15–23.

Rachmawati, I. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention perawat rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 78–85.

Rachmawati, I. (2021). Faktor individu dan organisasi terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Kesehatan Prima*, 15(1), 55–63.

Rahmawati, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 15(3), 142–149.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th. *Shahrivar*, 13, 1393.

Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor

- Yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(01), 1–11.
- Suryani, I. W., Windyaningsih, C., & Rahardjo, T. B. W. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(1), 63–76
- Sari, M. (2021). Komitmen organisasi dan turnover intention perawat rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 7(2), 101–108.
- Sari, M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Keperawatan Terpadu*, 4(1), 22–30.
- Sari, M., & Widodo, S. (2020). Beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 155–163.
- Sari, M., & Wulandari, D. (2022). Faktor psikologis yang berhubungan dengan turnover intention perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(1), 35–42.
- Supriyadi, S., Santoso, B., & Lestari, R. (2021). Determinan turnover intention perawat rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 16(2), 89–97.
- Sulastri, E. (2021). Hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan turnover intention perawat. *Jurnal Keperawatan Holistik*, 5(2), 60–68. <https://doi.org/10.33024/jkh.v5i2.3214>
- Wardani, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 10(2), 120–128.
- Wijayanti, D. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 4(1), 40–48.
- Zhang, Y. (2024). Work stress, job satisfaction, and turnover intention among hospital nurses. *BMC Nursing*, 23(1), 115.