
Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat pada Masa Pandemi Covid-19

(Studi pada Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi)

Amir Hamzah

Program Studi DIII Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

e-mail : amirhamzah@gmail.com

Corresponding author: amirhamzah@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 05-02-2024

Revisi: 08-02-2024

Disetujui: 10-02-2024

Penyakit Coronavirus 2019 merupakan tipe baru dari virus corona yang tidak hanya berakibat pada badan, pula bisa berakibat sungguh-sungguh pada kesehatan mental warga. Fenomena yang kebanyakan terjadi ketika didapati kinerja suatu rumah sakit sudah dikatakan baik sewaktu-waktu bisa terganggu secara langsung maupun tidak langsung oleh sikap perawat yang berkerja di rumah sakit. Bentuk dari sikap perawat tersebut yaitu adanya keinginan pindah kerja (turnover) yang dikarenakan oleh beberapa hal, seperti remunerasi, kompensasi yang tidak sesuai, tidak adanya kenyamanan lingkungan kerja, tingginya beban kerja, tidak adanya pengembangan karir bagi perawat dan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang di nilai kurang baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang perawat. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survey serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan regresi logistik (logistic regression). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Remonerasi, Kopensasi, Beban Kerja, Kenyamanan Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. **Kata kunci : Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Keinginan Pindah Kerja (Turnover)**

ABSTRACT

Coronavirus disease 2019 is a new type of coronavirus that not only affects the body, it can also seriously affect the mental health of residents. The phenomenon that mostly occurs when the performance of a hospital is said to be good at any time can be disrupted directly or indirectly by the attitude of nurses working in hospitals. The form of the nurse's attitude is the desire to change jobs (turnover) caused by several things, such as remuneration, compensation that is not appropriate, the absence of a comfortable work environment, high workload, lack of career development for nurses, and the

leadership style of the head of the room. not good value. The purpose of this study was to analyze the relationship between the role of remuneration, compensation, comfort in the work environment, workload, career development and leadership style of the head of the room on the desire to change jobs (turnover) nurses. The sample used was 100 nurses. This study used an observational analytic method with a cross-sectional design. Data was collected through interviews, surveys, and distributing questionnaires. The data analysis technique used was logistic regression (logistic regression). The results of this study found that remuneration, compensation, workload, comfort in the work environment, and leadership style had a significant relationship to the desire to change jobs (turnover) of nurses during the Covid-19 pandemic at Sekarwangi Hospital, Sukabumi Regency.

Keywords: *Role of Remuneration, Compensation, Comfort of Work Environment, Workload, Career Development, Head of Room Leadership Style, Desire to Change Jobs (Turnover)*

PENDAHULUAN

Penyakit Coronavirus 2019 ataupun Covid- 19 merupakan tipe baru dari virus corona yang tidak hanya berakibat pada badan, pula bisa berakibat sungguh - sungguh pada kesehatan mental warga (Huang & Zhao, 2021; Salari et al., 2020). Sepanjang wabah Covid-19 di Cina, bermacam penyakit mental sudah dilaporkan serta diterbitkan di tingkatan orang, komunitas, nasional serta internasional. Pada tingkat individu, orang lebih cenderung hadapi khawatir tertular serta hadapi indikasi parah ataupun sekarat, ketidakberdayaan serta stereotip. Resiko penularan yang besar pada perawat diakibatkan kerana perawat senantiasa kontak dengan penderita sepanjang proses perawatan serta jam bekerja lebih lama dari umumnya (Mohindra, et al., 2020). Perihal ini membuat, perawat selaku petugas kesehatan garis depan hadapi beban psikologis dalam menjaga penderita COVID- 19 (Lai et al., 2020).

Beban pekerjaan serta psikologis yang dirasakan hendak memunculkan sesuatu reaksi yang diucap dengan reaksi psikologis. Reaksi psikologi yang mencuat serta merugikan antara lain ialah terdapatnya perasaan ketakutan hendak penularan serta penyebaran virus ke keluarga, sahabat serta antar sahabat sejawat yang lain (Xiang et al., 2020). Tidak hanya itu, terdapatnya stigma yang diberikan warga kepada perawat dalam menjaga penderita COVID- 19. Fenomena yang mayoritas terjalin merupakan kala mengalami kinerja sesuatu rumah sakit telah dikatakan baik sewaktu- waktu bisa jadi rusak baik secara langsung ataupun tidak langsung oleh bermacam sikap pegawai di dalamnya. Salah satu wujud sikap pegawai tersebut merupakan kemauan pindah/ keluar dari pekerjaan (*turnover/ intentions to leave*) yang bisa diakibatkan oleh bermacam berbagai perihal, semacam pengunduran diri, pindah ke rumah sakit lain, pemberhentian, ataupun kematian pegawai. Sebab sumber energi manusia merupakan peninggalan yang sangat berharga dalam industri ataupun organisasi semacam rumah sakit (Muslim & Sutinah, 2020).

Bersumber pada harian riset angka pindah kerja tahunan di zona pelayanan kesehatan mempunyai 23% dari seluruh tingkatan pindah kerja karyawan serta 50% nya merupakan perawat. Di Amerika Serikat, bersumber pada hasil survey AHCA (*American*

Healt Care Association) tahun 2011, mengatakan kalau tingkatan (turnover) paling tinggi dari staf perawat sebesar 39, 5% dari jumlah total (turnover) karyawan sebesar 35, 1%. Riset di Ausie menarangkan menimpa tinkat turnover pada perawat sebesar 6, 7%, tappi pada New South Wales jumlah nya terus bertambah dari 1% jadi 1, 4% perbulan. Riset eropa bertajuk *"Nurses intention to leave their profession. A cross sectional observational study in 10 europen countries"* menciptakan persentase turnover perawat lumayan besar ialah Belgia 30%, Finlandia 49%, German 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28% serta Inggris 44%.

Di Indonesia, angka turnover yang lumayan besar pada bidang pelayanan kesehatan sesungguhnya sangat disayangkan. Dilansir dari laporan profil kesehatan Indonesia oleh (BPPSDM) ataupun Tubuh Pengembangan serta Pemberdayaan Sumber Energi Manusia Kemenkes Republik Indonesia tahun 2016, provinsi Banten terdapat di posisi terbawah sebab minimnya pemenuhan jumlah perawat. Sebaliknya DKI Jakarta terletak di posisi sangat dasar kedua serta Jawa Barat terdapat di posisi sangat dasar baik pada jumlah bidan maupun perawat terhadap 72 ribu penduduk Indonesia pada tahun 2015. Perihal ini menampilkan kesenjangan yang besar sebab provinsi Jawa Barat, DKI Jakarta, serta Banten merupakan 3 provinsi berarti dengan 5 kota besar di Indonesia ialah Jakarta, Depok, Bogor, Bekasi, serta Tangerang (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Angka turnover yang besar hendak berakibat negatif untuk rumah sakit, dimana bisa menimbulkan minimnya stabilitas pada keadaan tenaga kerja dan tingkatan bayaran SDM semacam bayaran kursus yang telah disisahkan buat pegawai sampai bayaran perekrutan serta kursus kemampuan. Tidak hanya itu angka pindah kerja yang besar menyebabkan kinerja rumah skhit jadi tidak baik sebab rumah sakit tersebut sudah tidak mempunyai pegawai yang mempunyai pengalaman lebih ataupun mempunyai kompetensi spesial sampai bila kehabisan mereka rumah sakit wajib melatih pegawai baru. Terbentuknya pindah kerja ataupun turnover secara langsung ataupun tidak langsung bisa membagikan kerugian kepada rumah sakit pada aspek segi sumber energi manusia, bayaran serta semangat karyawan rumah sakit. Karna terbentuknya turnover di area perawat, perawat yang tidak mengundurkan diri hendak terbawa-bawa motivasi nya, perawat yang tadinya tidak berupaya buat mencari lowongan pekerjaan baru hendak mulai mencari lowongan kerja serta pada kesimpulannya hendak melaksanakan turnover (Pawesti & Wikansari, 2017).

Rumah Sakit Sekarwangi ialah rumah sakit Tipe- B yang dibawah langsung oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi, serta ialah rumah sakit paling banyak tenaga kesehatannya di Kabupaten Sukabumi, dan rumah sakit ini pula jadi salah satu tempat penampungan penderita yang terkena covid- 19 di Kabupaten Sukabumi dengan sediakan ruangan- ruangan isolasi yang cocok standar dan dibarengi dengan pelaksanaan protokol-protokol kesehatan yang berlaku. Bersumber pada informasi dari SDM keperawatan Rumah Sakit Sekarwangi disimpulkan pada sebagian tahun kebelakang tingkatan perpindahan perawat besar, sehingga perihal tersebut jadi perihal yang wajib diberi atensi oleh

manajemen SDM rumah sakit paling utama pada bagian keperawatannya. Angka (turnover) para perawat di Rumah Sakit Sekarwangi yang didapat ialah tahun 2018 sampai 2020. Dikala tahun 2018 informasi membuktikan terjalin perpindahan kerja sebanyak 46, 47%, serta pada tahun 2019 sebanyak 47. 5% serta pada tahun 2020 sebesar 48%. Bisa disimpulkan dalam kurun 3 tahun kebelakang keseriusan perpindahan bertambah. Hingga pemicu dari tingginya perihal ini butuh menemukan atensi Rumah Sakit Sekarwangi.

Bersumber pada latar balik yang sudah dipaparkan diatas hingga penulis bermaksud melaksanakan riset tentang“ kedudukan remunerasi, kompensasi, kenyamanan area kerja, beban kerja, pengembangan karir serta style kepemimpinan kepala ruangan terhadap kemauan pindah kerja (turn over) di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi”.

Rasa mau melaksanakan pindah kerja mempunyai ikatan yang erat dengan kompensasi. Karna ada alibi yang diberikan seorang selaku alibi buat melaksanakan pindah kerja yakni menimpa balas jasa yang diberikan kepada nya. Bila perawat tidak puas dengan nominal balas jasa yang diterima nya, hingga perawat hendak memutuskan serta membuat kemauan buat turnover ke tempat yang bisa berikan pendapatan yang cocok dengan keinginannya. Perihal tersebut cocok dengan statment kalau kompensasi dari sudut pandang orang merupakan factor berarti yang bisa pengaruhi perilaku pekerja pada sesuatu industry (Arin Dewi Putrianti & Djamhur Hamid, 2014).

Area kerja ialah area yang memiliki aspek berarti dalam pembuatan perilaku serta sikap dari pekerjaanya, tercantum di Universitas Padjadjaran. Area kerja memiliki kedudukan yang berarti dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriah et al., 2019). Perihal ini diakibatkan sebab area kerja yang mengasyikkan hendak membuat pekerja lebih bergairah serta semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Serta membuat pekerja lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Area kerja ini terdiri dari area kerja raga serta area kerja nonfisik.

Untuk perawat diruang rawat inap, kepala ruangan merupakan pemimpin yang bisa menggerakan perawat buat bisa melakukan kinerja dengan baik. Cerminan kepemimpinan kepala ruangan bisa dilihat dari kedudukannya selaku seseorang manajer sekaligus melaksanakan kedudukan selaku seseorang pemimpin, mengendalikan, serta memusatkan para perawat buat bertugas serta bertanggung jawab dalam membagikan palayanan. Kepemimpinan dalam keperawatan ialah keahlian serta keahlian seseorang pemimpin perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya buat melakukan tugas serta tanggung jawab dalam membagikan pelayanan serta asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Syah, 2015).

Bersumber pada penjelasan tersebut periset tertarik melaksanakan riset tentang kedudukan remunerasi, kompensasi, kenyamanan area kerja, beban kerja, pengembangan karir serta style kepemimpinan kepala ruangan terhadap kemauan pindah kerja (turnover) perawat pada Pandemi Covid- 19 di Rumah Sakit Sekarwangi.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai riset kuantitatif dengan pendekatan cross sectional buat mengenali ikatan variabel independent serta dependent yang diidentifikasi pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2016). Uji yang dilakukan dengan menggunakan *Regresi Logistic Berganda*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik

Table 1. Distribusi Jenis kelamin (JK), Umur, Pendidikan Terahir, Status Pernikahan, Lama Kerja (n=100)

No	Variable		Jumlah	(%)
1	Jenis kelamin (JK)	Pria	22	22 %
		Wanita	78	78 %
2	Umur	20-30 tahun	38	38,0 %
		>30 tahun	62	62,0 %
3	Pendidikan Terahir	D3 Kep	91	91,0 %
		Ners	9	9,0 %
		S2	0	0 %
4	Status Pernikahan	Menikah	78	78,0 %
		Belum menikah	22	22,0 %
5	Lama Kerja	1-10 tahun	40	40,0 %
		11-20 tahun	38	38,0 %
		> 20 tahun	22	22,0 %

Pada table 1. dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden adalah perempuan sebanyak 78 orang (78,0%). Pada umumnya perawat yang menjadi responden adalah berumur dari 31 tahun sampai 40 tahun sejumlah 34 responden (34%). Mayoritas tingkat pendidikan terahir perawat yang menjadi responden adalah berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 91orang (91,0%). Mayoritas status pernikahan perawat yang menjadi responden adalah sudah menikah sebanyak 78 orang (78,0 %). Sebagian besar lama kerja perawat yang menjadi responden adalah 1-10 tahun sebanyak 40 orang (40,0 %).

Analisis Bivariat

Hubungan Remunerasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*turnover*) Perawat

Tabel 2. Hubungan Peran Remunerasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) perawat

Remuneras	Turnover				Total		P Value	OR CI-95%
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah					
	F	%	F	%	F	%		
Kurang baik Baik	15	15,0 %	29	29,0 %	44	44,0%	0,000	2,116 (0,854- 5,242)
	45	45,0 %	11	11,0 %	56	56,0%		
Total	60	60.0 %	40	40.0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 2. diatas di dapatkan nilai P value : 0,000 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan peran remunerasi kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Hubungan Kompensasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat

Tabel 3. Hubungan Peran Kompensasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*)

Kompensasi	Turnover				Total		P Value	OR CI-95%
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah					
	F	%	F	%	F	%		
Kurang baik	17	17,0 %	23	23,0 %	40	40,0%	0,005	4,188 (1,636-10,788)
Baik	51	51,0 %	9	9,0 %	60	60,0%		
Total	68	68,0 %	32	32,0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 3. diatas di dapatkan nilai P value : 0,005 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan peran kompensasi kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Hubungan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Tabel 4. Hubungan Kenyamanan Lingkungan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) perawat

Kenyamanan Lingkungan Kerja	Turnover				Total		P	OR
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah				Value	CI-95%
	F	%	F	%	F	%	0,000	1,643
Kurang baik	13	13,0 %	28	28,0 %	41	41,0%	0,000	(0,667-4,045)
Baik	46	46,0 %	13	13,0 %	59	59,0%		
Total	59	59,0 %	41	41,0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 4. diatas di dapatkan nilai P value : 0,000 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan kenyamanan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat.

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*)

Beban Kerja	Turnover				Total		P Value	OR CI-95%
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah					
	F	%	F	%	F	%		
Ringan	51	51,0 %	11	11,0 %	62	62,0%	0,030	3,024 (1,204-7,593)
Berat	15	15,0 %	23	23,0 %	38	38,0%		
Total	66	66.0 %	34	34.0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 5. diatas di dapatkan nilai P value : 0,030 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan beban kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat.

Tabel 6. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) perawat

Pengembangan Karir	Turnover				Total		P Value	OR CI-95%
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah					
	F	%	F	%	F	%		
Kurang baik	15	15,0 %	30	30,0 %	45	45,0%	0,000	(0,808-4,948)
Baik	44	44,0 %	11	11,0 %	55	55,0%		
Total	59	59,0 %	41	41,0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 6. diatas di dapatkan nilai P value : 0,000 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan pengembangan karir terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat.

Tabel 7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) perawat

Gaya Kepemimpinan	Turnover				Total		P Value	OR CI-95%
	Tidak Ingin Pindah		Ingin Pindah					
	F	%	F	%	F	%		
Kurang baik	14	14,0 %	18	18,0 %	32	32,0%	0,011	3,630 (1,423- 9,257)
Baik	56	56,0 %	12	12,0 %	68	68,0%		
Total	70	70,0 %	30	30,0 %	100	100 %		

Berdasarkan tabel 7. diatas di dapatkan nilai P value : 0,011 ($< 0,05$), dimana bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover*) perawat.

Analisis Multivariat

Uji Regresi Logistik

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kopersasi dan Beban Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat.

Variabel	B.	S.E	Wald.	Df.	Sig.	Exp(B).	95% C.I.for EXP(B).	
							Lower.	Upper.
Remonerasi	-.488	.552	.780	1	.007	.614	.208	1.812
Kopersasi	-1.098	.530	4.296	1	.038	.333	.118	.942
Beban Kerja	2.538	.553	.946	1	.031	.984	.198	1.726
	.524	.597	.770	1	.042	.592	.184	1.908

Kenyamanan	1.362	.636	.323	1	.015	.696	.200	2.423
Lingkungan	.571	.513	1.240	1	.265	1.770		
Gaya Kepemimpinan								
Constant								

Berdasarkan tabel 7. diatas di dapatkan remunerasi, kopensasi, beban kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien B dan OR (Odds atio), dimana Beban Kerja merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien B (2.538) dan OR (0,984) paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Nilai OR (Odds Ratio) pada Beban Kerja berat menunjukkan bahwa Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi mempunyai peluang 0,984 kali keinginannya untuk pindah kerja (*Turnover*) perawat Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi dibandingkan Beban Kerja ringan.

Pembahasan

Hubungan Peran Remunerasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value : 0,000 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Peran Remunerasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.

Dalam penelitian Ahmad Muslim, (2020) di Rumah Sakit X sebelumnya telah melakukan upaya retensi pegawai untuk mencegah *Turnover* Perawat, yaitu dengan menerapkan sistem remunerasi. Sebelum sistem remunerasi ini dilaksanakan, pihak manajemen Rumah Sakit X telah melakukan sosialisasi sistem remunerasi kepada pegawai. Sistem remunerasi ini merupakan sistem pemberian gaji yang berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai.

Hubungan Peran Kompensasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value : 0,005 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Peran Kompensasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Indrayani, (2016) bahwa penyebab terjadinya turnover intention diantaranya adalah umur, pengembangan karir, dan kompensasi.

Hubungan Kenyamanan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value: 0,000 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Kenyamanan Lingkungan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Masa pada Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Polii, 2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan RS Siloam Manado.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value : 0,030 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Askiyanto et al., 2018) menunjukkan bahwa beban kerja, tekanan kerja dan iklim organisasi memiliki efek langsung pada intensi turnover, sedangkan hasil penelitian (Khan et al., 2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja dan beban kerja dan adanya korelasi antara Beban Kerja dan Turnover Intention.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value : 0,000 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Indrayani, 2016) bahwa penyebab terjadinya turnover intention diantaranya adalah umur, pengembangan karir, dan kompensasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan P value : 0,011 ($< 0,05$), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Penelitian Putra & Surya, (2016) juga menyatakan bahwa menjaga hubungan yang baik antara bawahan dan atasan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi turnover intention.

Analisis Multivariat

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa bahwa Remonerasi, Kopensasi, Beban Kerja, Kenyamanan Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien B dan OR (Odds atio), dimana Beban Kerja merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien B (2.538) dan OR (0,984) paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel

lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Nilai OR (Odds Ratio) pada Beban Kerja berat menunjukkan bahwa Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi mempunyai peluang 0,984 kali keinginannya untuk pindah kerja (*Turnover*) perawat Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi dibandingkan Beban Kerja ringan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Dwiyanto, (2017) bertujuan untuk membuktikan secara signifikan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap intensi turnover maupun pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja hingga intensi turnover melalui burnout. Penelitian ini adalah sejenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 245 responden adalah pegawai pendidikan sementara Universitas Jember. Untuk menganalisis variabel hubungan kausal dan uji hipotesis, jadi alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Pemodelan (SEM).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa bahwa remonerasi, kopensasi, beban kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien B dan OR (Odds atio), dimana beban kerja merupakan variabel yang memiliki nilai koefisien B (2.538) dan OR (0,984) paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Disarankan agar menurunkan jumlah kejadian keinginan pindah bagi perawat pada masa vandemi covid 19, disarankan bagi pimpinan di rumah sakit dapat mengatur beban kerja perawat secara merata dengan baik yang tentunya tidak membebani kemampuan dari perawat. Kemudian badang kepegawean bisa melalukan proses rekrutmen dengan baik agar terjaring perwat yang professional yang memiliki loyalitas tinggi dalam berkerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muslim. (2020). Program Retensi Perawat Untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik, Volume 16*,.
- Arin Dewi Putrianti , Djamhur Hamid, M. D. M. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(2), 83606.
- Askiyanto, M., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2018). The Effect of Workload, Work Stres and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 61-70-70.
- Huang, Y., & Zhao, N. (2021). Corrigendum to Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey [Psychiatry Research, 288 (2020) 112954] (Psychiatry Research (2020) 288, (S0165178120306077), (10.101. *Psychiatry Research*, 299(April), 113803.

<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113803>

- Indrayani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), 150-161.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). Profil Kesehatan Indonesia 2016. In *Profil Kesehatan Provinsi Bali*. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-Indonesia-2016.pdf>
- Khan, F., Mateen, A., Hussain, B., Sohail, M., & Khan, A. (2017). Factors Affecting Job Turnover: A Case Study of Private Schools of District Swat. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(1), 46-56. <https://doi.org/10.31529/sjms.2017.3.1.4>
- Khoiriah, N., S, S. W. L. H., Utami, W., & Manajemen, J. (2019). *Digital Repository Universitas Jember bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember Digital Repository Universitas Jember*. VI(1), 141-146.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 1-12. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Mohindra, R., R, R., Suri, V., Bhalla, A., & Singh, S. M. (2020). Issues relevant to mental health promotion in frontline health care providers managing quarantined/isolated COVID19 patients. *Asian Journal of Psychiatry*, January. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.10208>
- Muslim, A., & Sutinah. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non Pns Di Rumah Sakit X Professional Career Development of Non-Civil Servant Nurses at X Hospital Rumah Sakit Universitas Airlangga , Surabaya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Airlangga , Surabay. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo Vol.6*, 16-27.
- Notoatmodjo, S. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nur Dwiyanto, R. A. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi RELASI*, Vol 13 No 2 (2017), 347-365. <https://doi.org/https://doi.org/10.31967/relasi.v13i2.122>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Polii, L. R. G. (2015). The Analysis Of Job Embeddedness And Work Environment To Job Satisfaction And Turnover Intentions At Siloam Hospital Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 178-190.
- Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *None*, 5(7), 247606.

- Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., Rasoulpoor, S., & Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Globalization and Health*, 16(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w>
- Syah, M. (2015). *Psikologi Pendidikan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), 228-229. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8)