

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat Di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta

Wella Sinta Marintan Manurung (1), H. Purwadhi (2), Rinawati (3)

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung

wella.marintan@yahoo.co.id (1), purwadhi@ars.ac.id (2), raigim@gmail.com (3)

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan terhadap lingkungan non-fisik di tempat kerja. Dalam model regresi yang digunakan, koefisien tidak terstandarisasi untuk kepemimpinan lingkungan non-fisik ($B = -0.411$) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien terstandarisasi ($Beta = -0.438$) mengindikasikan kekuatan hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t (-2.176) dan t hitung (-2.452) lebih besar dari nilai t tabel, dengan signifikansi masing-masing sebesar 0.038 dan 0.020 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan non-fisik terhadap hasil yang diukur dalam penelitian ini adalah signifikan pada tingkat 5%. Model ini memiliki nilai adjusted R square sebesar 0.612, yang menunjukkan bahwa sekitar 61.2% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model ini. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman pentingnya pengelolaan kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan non-fisik yang mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Non-Fisik, Turnover Intention, Perawat

ABSTRACT

Abstract: Environment. In the regression model used, the unstandardized coefficient for leadership in the non-physical environment ($B = -0.411$) indicates a significant negative effect on the dependent variable. The standardized coefficient ($Beta = -0.438$) shows the strength of the negative relationship between the two variables. The t-test results indicate that the t-value (-2.176) and t-critical value (-2.452) are greater than the t-table value, with significance levels of 0.038 and 0.020, respectively, both of which are smaller than 0.05. This suggests that the influence of leadership in the non-physical environment on the measured outcome is significant at the 5% level. The model has an adjusted R square value of 0.612, indicating that approximately 61.2% of the variability in the dependent variable can be explained by this model. These findings contribute to the understanding of the importance of leadership management in creating a non-physical work environment that supports employee performance and well-being.

Keywords: Leadership, Non-Physical Environment, Turnover Intention, Nurse

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Klinik merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan medis dasar dan/atau spesialisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014. Keberhasilan klinik dalam mencapai tujuan utamanya sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan di dalam organisasi. Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan memfasilitasi usaha individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rambi et al., 2020; Aulia et al., 2023). Turnover intention, atau niat berpindah kerja, adalah masalah signifikan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat meningkatkan turnover intention (Suliman et al., 2020; Nonohkaran et al., 2023). Lingkungan kerja non fisik, termasuk hubungan interpersonal, komunikasi, dan dukungan organisasi, juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan turnover intention (Anderson, 2017; Dima et al., 2024). Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta menghadapi peningkatan turnover intention yang signifikan dari tahun 2021 hingga 2023. Berdasarkan pra-riiset, turnover ini dipengaruhi oleh kepemimpinan yang belum optimal serta lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif. Kurangnya dukungan karir, komunikasi yang tidak efektif, dan ketidakhadiran perubahan organisasi turut menjadi penyebab tingginya angka turnover (Yuniarti & Tutiany, 2019; Abbasi & Hollman, 2000). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention perawat di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta.

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana proses pelaksanaan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat Di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta dapat dilaksanakan.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai yaitu mendapatkan hasil penelitian dari judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat Di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah penerapan ilmu wawasan kepada masyarakat dan implikasi terhadap dunia akademis dan kedokteran dari penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat Di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta..

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain correlational study design, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen, terhadap turnover intention perawat sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak berfokus pada hubungan sebab-akibat tetapi pada korelasi antar variabel. Pendekatan yang digunakan adalah rancangan penelitian kohort dengan periode waktu longitudinal. Penelitian dilakukan di Klinik

Lighthouse Indonesia Jakarta, yang memiliki tujuh cabang di berbagai lokasi. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di klinik tersebut, berjumlah 32 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada seluruh perawat di tujuh cabang Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta. Kuesioner terdiri dari tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan turnover intention. Instrumen ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui tahapan deskriptif untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil uji validitas menunjukkan semua item dalam kuesioner valid dengan nilai korelasi Pearson lebih dari 0,30. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel. Uji signifikansi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dilakukan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention, baik secara individu maupun bersama-sama. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen. Penelitian ini menyediakan data yang dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi terkait pengelolaan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja non fisik guna mengurangi turnover intention di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	10	31,2%
	Perempuan	22	68,8%
2	Usia:		
	21-25 tahun	17	53,1%
	26-30 tahun	7	21,9%
	31-35 tahun	8	25%
3	Tingkat Pendidikan:		
	D3 Keperawatan		
	S1 Keperawatan	12	37,4%
	Ners	10	31,3%
	TOTAL	10	31,3%
		32	100%

Berdasarkan tabel 1. di atas mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 68,8%, dan laki-laki sebanyak 31,2%. Mayoritas responden berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 53,1%, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 21,9%, dan responden berusia 31-35 sebanyak 25%. Mayoritas responden berpendidikan D3 Keperawatan

sebanyak 37,4%, responden dengan pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 31,3%, dan responden dengan pendidikan Ners sebanyak 31,3%.

Tabel.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

Variabel	Kategori	(f)	(%)
Kepemimpinan	Baik	7	21,9%
	Cukup	7	21,9%
	Baik	18	56,3%
	Buruk		
Total		32	100%

Berdasarkan tabel.2 di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan mayoritas pada kategori Buruk yaitu sebanyak 56,3%, pada kategori cukup baik sebanyak 21,9% dan pada kategori baik sebanyak 21,9%.

Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Lingkungan Non Fisik

Variabel	Kategori	(f)	(%)
Lingkungan Non Fisik	Baik	9	28,1%
	Buruk	23	71,9%
TOTAL		32	100%

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa lingkungan non fisik mayoritas pada kategori buruk yaitu sebanyak 71,9%, dan pada kategori baik sebanyak 28,1%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Turnover Intention

Variabel	Kategori	(f)	(%)
Turnover Intention	Tinggi	17	53,1%
	Sedang	10	31,3%
	Rendah	5	15,6%
TOTAL		32	100%

Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa turnover intention pada kategori tinggi yaitu sebanyak 53,1%, pada kategori sedang sebanyak 31,3% dan pada kategori rendah sebanyak 15,6%.

Tabel 5 Hubungan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention

Model	Standarized Coefficient	t	Sig.	Adjusted R Square
	Beta			
(Constant)		14.965	.000	.612
Kepemimpinan	-.397	-2.176	.038	
Lingkungan Non Fisik	-.447	-2.452	.020	

Berdasarkan Tabel IV.5, setelah dilakukan uji regresi linear berganda didapatkan nilai Sig. Variabel Kepemimpinan sebesar 0.038 (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Perawat (H1 diterima), selain itu didapatkan juga nilai Sig. Variabel Lingkungan Non Fisik sebesar 0.020 (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan Lingkungan Non Fisik terhadap Turnover Intention Perawat (H2 diterima) dan diketahui nilai Adjusted R-Square sebesar .612

Sinta Marintan Manurung W, Purwadhi H, Rinawati : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat Di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta

(61,2%), maka memiliki arti bahwa sumbangan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 61,2%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Perawat di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, nilai beta untuk variabel kepemimpinan adalah -0.397, menunjukkan pengaruh negatif dan cukup besar terhadap turnover intention. Nilai signifikansi 0.038, yang lebih kecil dari 0.05, mengonfirmasi bahwa pengaruh ini signifikan. Penemuan ini didukung oleh penelitian Azmy dan Mauludi (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berperan langsung dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Surabhila, Pattali, et al. (2024), juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, sehingga menurunkan turnover intention. Penelitian lain oleh Ali, Abousoliman, et al. (2024), menemukan bahwa gaya kepemimpinan otentik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi niat pergantian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Perawat di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta. Koefisien sebesar -0.438 dengan standar error 0.179 dan nilai t -2.452 (p-value 0.020) menunjukkan bahwa lingkungan non-fisik yang lebih baik menurunkan turnover intention secara signifikan. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi yang dirasakan, komunikasi, dan pengakuan terhadap perawat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang buruk, seperti kurangnya komunikasi efektif dan penghargaan, meningkatkan ketidakpuasan dan niat pergantian. Penelitian ini sejalan dengan Masruroh et al. (2023),

Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Perawat di Klinik Lighthouse Jakarta Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.612 mampu menjelaskan 61.2% dari variabilitas turnover intention di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan non-fisik secara simultan memiliki pengaruh kuat terhadap turnover intention. Namun, masih terdapat 38.8% variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model ini, menandakan adanya faktor lain yang turut memengaruhi niat pergantian karyawan. Menurut Raditrono et al. (2024), faktor-faktor seperti gaji, kesempatan karier, kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan aspek individu lainnya berperan signifikan dalam turnover intention

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan lingkungan non-fisik yang mendukung memiliki pengaruh signifikan dalam mengurangi turnover intention di Klinik Lighthouse Indonesia Jakarta. Kepemimpinan yang baik dan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, manajer klinik perlu fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan implementasi rekomendasi manajerial yang tepat, diharapkan turnover intention dapat dikurangi, meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang lebih stabil dan produktif

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung dan kurang komunikatif cenderung meningkatkan turnover intention dengan menurunkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan pada organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif, dengan komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kinerja, dan dukungan pengembangan karier, dapat memperkuat loyalitas karyawan. Lingkungan non-fisik, seperti budaya organisasi, hubungan kerja, dan iklim sosial, juga memiliki peran penting. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti konflik antar kolega atau ketidakjelasan peran, meningkatkan ketidakpuasan dan turnover intention. Sebaliknya, hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang mendukung dapat menurunkan turnover intention. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi Klinik Lighthouse. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan kualitas kepemimpinan dengan pelatihan manajerial, membangun komunikasi yang lebih baik, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Selain itu, pengelolaan konflik yang konstruktif dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat memperkuat motivasi dan keterikatan mereka terhadap organisasi, sehingga menurunkan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333–342.

Anderson, J. (2017). The effects of work environment on employee retention. *International Journal of Management Studies*, 12(3), 25-32.

Aulia, D., et al. (2023). Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 5(1), 15-24.

Dima, S., et al. (2024). Workplace environment and employee performance. *Human Resources Journal*, 11(2), 45-56.

Masruroh, Laksmi, et al. (2023). Lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja sebagai mediator niat pergantian pekerjaan.

Nawaz, et al. (2022). Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik serta non-fisik dalam retensi karyawan.

Nonehkanan, M., et al. (2023). Leadership behavior and turnover intention in nursing management. *Nursing Leadership Quarterly*, 10(2), 98-108.

Raditrono, R., & Hendarsjah, H. (2024). Faktor-faktor signifikan dalam turnover intention di organisasi kesehatan.

Rambi, S., et al. (2020). Kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 12(2), 112-120.

Sheng, Huiyang, Dan, Tian, et al. (2023). Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan dan turnover intention.

Suliman, R., et al. (2020). Turnover intention in healthcare: A systematic review. *Healthcare Management Review*, 14(3), 67-89.

Thábata, B., Hartwig, et al. (2024). Dampak komitmen emosional dan lingkungan kerja pada turnover intention.

Uswatun, Hasanah, Fatmah, Bagis. (2024). Konflik kerja-keluarga sebagai mediator hubungan lingkungan kerja dan turnover intention.

Yuniarti, M., & Tutiany, A. (2019). Managing turnover in healthcare: The leadership factor. *Journal of Health Administration*, 8(1), 34-48.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
02 Desember 2024	06 Desember 2024	21 Desember2024	Ya