

TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Monika Steffi Novia Sabatini¹, Luky Dwiantoro², Nur Setiawati Dewi³

^{1,2,3} Departemen Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro

Email: monika.steffi89@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention adalah karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan yang baru dalam rentang waktu tertentu. Angka kejadian *turnover* perawat di rumah sakit yaitu jumlah perawat yang keluar pada tahun 2018 adalah 12,7% dan pada tahun 2019 perawat yang keluar adalah 12,4%. Identifikasi *turnover intention* penting dilakukan untuk meningkatkan retensi perawat di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi *turnover intention* di rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 86 perawat yang dipilih secara *purposive*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terdiri dari 15 pertanyaan yang dibagikan kepada 86 perawat di rumah sakit yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dengan hasil t-hitung item 15 pertanyaan kuesioner variabel *turnover intention* lebih besar dari t-tabel (1,6632) maka pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* pada 84 perawat (97,67%) berada pada kategori “sedang” sedangkan sisanya 2 perawat (2,33%) berada pada kategori “tinggi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kemungkinan perawat untuk keluar dari rumah sakit apabila mereka menjumpai kesempatan dan *reward* yang lebih dari rumah sakit lain. Penelitian yang dilakukan pada perawat di rumah sakit terhadap *turnover intention* memberikan kesimpulan bahwa ada kecenderungan perawat melakukan *turnover intention*.

Kata kunci : perawat, rumah sakit, *turnover intention*

NURSE TURNOVER INTENTION IN HOSPITAL

ABSTRACT

Turnover intention is an employee's intention to leave his or her current job and look for a new job within a certain period of time. The number of nurse turnover incidence in hospitals when the number of nurses who left in 2018 was 12.7% and in 2019 nurses who left was 12.4%. Identification of turnover intention is important to increase nurse retention in hospitals. This study aims to identify turnover intention in hospitals. The research method used was descriptive quantitative. The research sample was 86 nurses who were selected purposively. Collecting data used a questionnaire consisting of 15 questions which were distributed to 86 nurses in hospitals whose validity had previously been tested with the results of the t-count item 15 questions on the turnover intention variable questionnaire which was greater than t-table (1.6632), then the statement was declared valid and can be used in research. The results showed that 84 nurses (97.67%) were in the "medium" category while the remaining 2 nurses (2.33%) were in the "high" category. The results also showed that nurses are likely to leave the hospital described by questions in the questionnaire when they encountered more opportunities and rewards from other hospitals. Research conducted on nurses in hospitals on turnover intention concluded that there was a tendency for nurses in hospitals to carry out turnover intention.

Keywords: *nurses, hospital, turnover intention*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi seperti rumah sakit membutuhkan perawat yang merupakan aset penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kualitas perawat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu rumah sakit. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola perawat supaya dapat melakukan inovasi, mampu menyelesaikan semua kesulitan yang terjadi di rumah sakit supaya program yang direncanakan oleh rumah sakit dapat berjalan lancar dan efektif. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik sangat krusial agar tujuan dari rumah

sakit dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, apabila aspek ini kurang diterapkan dengan baik maka dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* bahkan *turnover* aktual yang dapat merugikan rumah sakit (Muslim and Sutinah 2020).

Turnover intention adalah karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan baru dalam rentang waktu tertentu (Fernandez et al. 2020). Menurut Pawesti dan Wikansari (2017) *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diharapkan dalam suatu organisasi, *turnover* merupakan hal yang wajar terjadi di setiap

perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas *turnover* dapat mengganggu aktivitas pekerjaan dan menghambat prestasi kerja seseorang di suatu organisasi tersebut, jika turnover terjadi di rumah sakit maka pelayanan kesehatan di rumah sakit akan menjadi terhambat dan mengakibatkan kerugian pada pasien yang seharusnya mendapatkan pelayanan kesehatan secara terus menerus dan tanpa henti demi mendapatkan kepuasan pasien (Allen, Bryant, and Vardaman 2010). *Turnover* menurut Surji (2013) dapat merugikan perusahaan karena menimbulkan beban bagi perusahaan karena akan timbul biaya yang lebih besar dalam hal rekrutmen, wawancara, pelatihan, orientasi.

Data studi pendahulu di RS. Indriati Solo Baru menunjukkan jumlah perawat yang keluar pada tahun 2018 adalah 28 orang dari 220 perawat (12,7%) dan pada tahun 2019 ada;ah 34 orang dari 274 perawat (12,4%). Padahal, rumah sakit telah melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan permasalahan tersebut, riset ini bertujuan mengidentifikasi gambaran *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit untuk menemukan penyebab *turnover* lebih dalam sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam menurunkan angka *turnover* yang ada.

METODE

Riset ini menggunakan metode survei. Sugiyono (2017) mengemukakan penggunaan metode ini memiliki maksud untuk memperoleh data alamiah

dari suatu permasalahan. Metode ini menggunakan alat bantu kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan lain sebagainya. Penelitian ini termasuk jenis deskriptif-kualitatif dengan pemaparan secara komprehensif tentang fenomena *turnover intention* pada perawat di RS. Indriati Solo Baru.

Sekumpulan subyek di suatu lokus yang memenuhi prasyarat tertentu dari masalah penelitian disebut populasi (Priyono, 2016). Populasi dalam riset ini adalah semua perawat di RS. Indriati Solo Baru yang berjumlah 287 orang. Sebagai sampel yang merupakan bagian kecil dari populasi, riset ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan berpedoman rumus Slovin yang menghasilkan nilai akhir 86 orang sampel.

Instrument penelitian dalam riset ini menggunakan kuesioner. Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) memaparkan kuisisioner dapat digunakan sebagai alat bantu riset guna mengumpulkan data. Kuisisioner berisi beberapa pertanyaan untuk responden. Pertanyaan tersebut tentunya sudah disesuaikan dengan hipotesa sehingga linear dengan tujuan penelitian. Kuesioner telah dilakukan uji validitas dengan hasil t-hitung 15 item pernyataan lebih besar dari t-tabel (1,6632), maka pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Riset ini tidak menggunakan uji etik karena termasuk *pre eliminary study*. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif. Uji deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data *turnover intention* dengan kualifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Kualifikasi *Turnover Intention*

Interval Skor	Kategori
0-23	Rendah
24-46	Sedang
47-68	Tinggi

Pada riset ini, software Ms. Excel dan aplikasi SPSS digunakan untuk membantu analisis data. Skor kualifikasi variable dalam riset ini dibedakan menjadi tiga, yakni rendah (0-23), sedang (24-46) dan tinggi (47-68).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan kuesioner pada pertanyaan “Saya akan keluar dari RS ini apabila menemui kesempatan yang lebih baik” dijawab “tidak setuju” oleh 38,37% responden, “kurang setuju” oleh 51,16% responden dan terdapat 6,97% responden perawat memilih “setuju”. Sementara itu, pada pertanyaan “Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari RS tempat saya bekerja”, sebanyak 39,53% menjawab tidak setuju, 48,83%

menjawab kurang setuju dan 8,13% menjawab setuju. Hal tersebut menunjukkan ada kecenderungan perawat di rumah sakit melakukan *turnover intention*. Data pertanyaan tentang perawat akan keluar jika rumah sakit lain memberikan *reward* yang lebih baik menunjukkan bahwa 60,46% responden perawat memilih “tidak setuju”, 26,74% responden perawat memilih “kurang setuju” dan 9,30% responden perawat memilih “setuju” sehingga dapat diartikan perawat akan melakukan *turnover intention* jika rumah sakit lain memberikan *reward* yang lebih baik. Sementara itu, hasil *turnover intention* di RS. Indriati Solo Baru dijelaskan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data *Turnover Intention* Perawat

Kategori	Jumlah	%
Rendah	0	0,00%
Sedang	84	97,67%
Tinggi	2	2,33%
Jumlah	86	100,0%

Tabel 2 menjelaskan *turnover intention* perawat pada rumah sakit. Hasil perhitungan deskriptif diperoleh sebanyak 84 (97,7%) responden memiliki *turnover intention* pada kategori sedang dan terdapat 2 (2,33%) responden memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan tingkat *turnover intention* perawat berada pada kategori sedang, hal tersebut didukung perolehan analisis deskriptif sebanyak 6,97% responden perawat menyatakan “setuju” untuk keluar dari

RS apabila menemui kesempatan yang lebih baik dan sebanyak 39,53% perawat menjawab tidak setuju jika tidak pernah berpikir untuk keluar dari RS tempat bekerja. Artinya, terdapat kecenderungan perawat di rumah sakit untuk melakukan turnover intention. Penelitian Muharni dan Wardhani (2020) menemukan *turnover intention* perawat yang cenderung tinggi sebanyak 28 orang perawat (34,1%) dari total responden mengalami *turnover intention*.

Angka *turnover intention* perawat di Rumah Sakit yaitu 5–10% pertahun (Mardiana, Hubeis, dan Nurmala, 2014). Riset Satwari, Musadieg, and Afrianty (2016) menemukan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ialah komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Pada riset ini diperoleh data bahwa responden mempunyai komitmen afektif yang terindikasi tinggi, namun apabila mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik maka sangat mungkin untuk pindah. Sejalan dengan temuan peneliti di RS Indriati Solo Baru, bahwa berdasarkan hasil analisis ditemukan kecenderungan perawat untuk *turnover* aktual. Hal tersebut dapat dilihat dari poin pertanyaan yang menyatakan mereka akan pindah apabila mendapat kesempatan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil studi pendahuluan ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan atau niat perawat dalam melakukan *turnover* aktual di lingkungan rumah sakit. Sebanyak 97,7% responden

memiliki *turnover intention* pada kategori sedang dan terdapat 2,33% responden memiliki *turnover intention* yang tinggi. Perawat akan keluar dari RS apabila menemui kesempatan yang lebih baik atau apabila ada rumah sakit lain yang menawarkan *reward* lebih tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih pada pihak-pihak yang telah membantu, mendukung, serta membimbing selama proses penyelesaian artikel ini, diantaranya :

1. dr. Imelda Tandio, FASE., MM selaku direktur Rumah Sakit Indriati Solo Baru yang selalu memberikan izin dan dukungan dalam pengambilan responden di Rumah Sakit.
2. Responden perawat di Rumah Sakit yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah meluangkan waktu dan tenaga untuk bersedia mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, David, Phillip, B., & James V. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Fernandez, R., Lord, E., Halcomb, L., Moxham, R., Middleton., & Alananzeh. (2020). Implications for Covid-19: A Systematic Review of Nurse's Experiences of Working in Acute Care Hospital Settings during a Respiratory Pandemic. *PubMed: Int J Nurs Stud*, 111:103637, May 8.

Kurniawan, A. W, dan Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Mardiana, I, A., Hubeis, V., & Nurmala, K. P. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit di Bogor. *Manajemen IKM*, 9(2), 119-130.

Muharni, S., dan Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 236-245.

Muslim, Ahmad, dan Sutinah. (2020). Perawat Non PNS di Rumah Sakit X' 7. *Journal of Health Management Foundation RS. Dr. Soetomo*, (6), 162-69.

Pawesti, Ristia, dan Rinandita Wikansari. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49-67.

Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Satwari, T., Musadieg, M., dan Afrianty, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 117-186.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surji, K. (2013). The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the

Organization and Its Staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52-65.