

ANALISIS INTENSI TURNOVER TENAGA KEPERAWATAN RUMAHSAKIT SANTO YUSUP BANDUNG

TURNOVER INTENTION AMONG NURSES AT ST. JOSEPH HOSPITAL, BANDUNG

Tri Setiawati¹, Sri Sumarni², Adi Utarini²

¹ RS Santo Yusup, Bandung

² Magister Manajemen Rumahsakit, Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Background: Turnover of hospital nurse is one of the problems in St. Joseph hospital which potentially affects the quality of nursing care. Facing the era of globalization, the hospital management should also anticipate this problem due to international competition in recruitment of qualified nursing personnel. Nursing turnover in St. Joseph hospital in 1994-98 was rather high, i.e. between 1.65-12.94%. Therefore, this study was aimed at measuring turnover intention among nursing personnel at St. Joseph Hospital, Bandung.

Methods: A cross sectional survey of all nurses working at the inpatient department, emergency room, and operating theatre was employed using a close-ended questionnaire. This self-administered questionnaire consisted of questions on demographic characteristics, work characteristics, organization characteristics, social support, quality of work environment, job stress, job satisfaction, and turnover intention. The response rate of questionnaire was 95.6% (196/205 respondents).

Results: The result showed that nurse intention of turnover was higher among the young age, unmarried, part-time workers, with tenure 0-3 years. Although the independent factors contributed only 41% in explaining turnover intention, multiple regression analysis revealed that organizational characteristics and job satisfaction have a significant affect on turnover intention. These factors should be given priority to prevent future nurse turnover.

Keywords: Turnover intention, nurse, cross-sectional survey

PENGANTAR

Rumah Sakit Santo Yusup merupakan rumah sakit umum tingkat madya dengan 586 karyawan. 229 karyawan diantaranya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan tersebut setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah yang berarti. Data *turnover* tenaga keperawatan dari tahun 1994 – 1998 berkisar antara 1.7 – 12.9%, paling banyak pada tahun 1994 sejumlah 22 orang dan paling rendah pada tahun 1996 sejumlah 3 orang.

Kinerja layanan rawat inap dari tahun 1994 – 1998 mengalami kecenderungan yang menurun, dengan BOR 84.1% pada tahun 1994 menjadi 72.9% pada tahun 1998. Di samping itu juga adanya

ancaman dari luar rumah sakit berupa didirikannya rumah sakit yang berafiliasi internasional yang dapat meningkatkan *turnover* tenaga keperawatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan yang bermutu akan keluar untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi demi perubahan kehidupan sosial ekonomi yang lebih baik. Hal ini dapat pula terjadi di RS Santo Yusup apabila masalah ini tidak diantisipasi sebelumnya.

Turnover diartikan sebagai orang yang meninggalkan organisasi secara sukarela atau terpaksa¹. Menurut Fottler *et al.*² *turnover* lebih sering terjadi pada karyawan wanita. Alasan yang mendukung ialah faktor umur, jumlah anak, umur anak, tingkat gaji, pengalaman kerja dan tingkat

pendidikan. Adapun hal-hal yang dipertimbangkan oleh perawat yang tetap tinggal ialah faktor beban kerja atau susunan staf, jadwal kerja, stres/ ketegangan dalam kerja, dukungan dari keperawatan, fasilitas administrasi, komunikasi secara umum dan otonomi profesional. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover* ialah gaji, prestasi kerja, kejelasan peran dalam pekerjaan, *design* pekerjaan, kepuasan kerja secara umum, kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman sekerja, kesempatan promosi dan komitmen keorganisasian¹.

Dasar kajian yang melandasi penelitian ini ialah studi yang dikembangkan oleh Tai *et al.*¹, yang menganalisis *turnover* dengan pendekatan sosio-demografi, faktor keorganisasian dan faktor dukungan sosial. Berdasarkan penelitian tersebut dan latar belakang di RS Santo Yusup, penelitian ini bertujuan untuk mengukur intensi *turnover* tenaga keperawatan yang masih bekerja di RS Santo Yusup serta mengukur pengaruh karakteristik organisasi, dukungan sosial, kualitas lingkungan kerja, ketegangan dalam kerja, dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Rancangan penelitian menggunakan *cross-sectional survey* dengan subyek penelitian seluruh tenaga keperawatan yang bertugas di bagian pelayanan Rawat Inap, UGD dan Kamar Bedah. Alat ukur penelitian berupa *self-administered questionnaire*, yang terdiri dari pertanyaan mengenai ciri demografik, pekerjaan, karakteristik organisasi, dukungan sosial, kualitas lingkungan kerja, ketegangan dalam kerja, kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Seluruh pertanyaan berjumlah 45 dengan

menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi tunggal dan ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat pengembalian kuesioner adalah 95,6% (196 dari 205 responden). Responden dalam penelitian ini mempunyai rerata usia 31 tahun, dan didominasi oleh perawat perempuan (94,4% perempuan dan 5,6% laki-laki). Mayoritas pendidikan berlatar belakang SPK (58,7%), diikuti dengan D III Keperawatan (19,4%), Bidan (9,7%) serta SPR dan SPK (masing-masing 5,6%). Status perkawinan perawat berimbang (45,9% belum dan 54,1% sudah menikah), dengan 70,9% berpenghasilan minimal Rp 750.000,00. Hampir seluruh perawat mempunyai jabatan fungsional (96,4%), sebesar 68,9% perawat berstatus karyawan tetap dan 41,3% mempunyai masa kerja 0-3 tahun.

Intensi *turnover* mempunyai rerata 42,09 dengan standar deviasi 5,66. Skor intensi terendah 21,00 dan tertinggi 59,00.

Dari analisis hubungan variabel sosiodemografi dengan intensi *turnover*, faktor yang bermakna adalah usia dan status perkawinan. Semakin bertambah usia perawat, semakin rendah intensi *turnover*nya ($p = 0,004$). Demikian pula perawat yang sudah menikah mempunyai intensi yang lebih rendah dibanding yang belum menikah (*unpaired t test* -3,59; $p < 0,05$). Sedangkan pada variabel karakteristik pekerjaan, karyawan tetap mempunyai intensi *turnover* lebih rendah dibanding karyawan tidak tetap (*unpaired t test* 2,31; $p < 0,05$), intensi tinggi ditemukan pada masa kerjanya rendah (0-3 tahun), sesuai dengan pendapat Mobley¹.

Tabel 1. Pengaruh karakteristik organisasi, dukungan sosial, kualitas lingkungan kerja, ketegangan dalam bekerja, kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*

No.	Variabel Bebas	Regresi tunggal (F)	R ²	p
1	Karakteristik organisasi	33,84	0,15	0,00
2	Dukungan sosial	19,21	0,09	0,00
3	Kualitas lingkungan kerja	2,30	0,01	0,13
4	Ketegangan dalam kerja	14,44	0,07	0,00
5	Kepuasan kerja	20,88	0,09	0,00
	Total	90,67	0,41	

Tabel 1 menunjukkan bahwa kecuali kualitas lingkungan kerja, variabel lain berpengaruh bermakna terhadap intensi *turnover*. Karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna dengan intensi *turnover*. Oleh karenanya, apabila beban kerja, kebijakan organisasi dan *shift* kerja disesuaikan dengan harapan karyawan tenaga keperawatan, maka akan mengurangi tingkat intensi. Demikian pula dukungan sosial, baik dukungan dari penyelia maupun dari sesama karyawan.

Variabel lain yang bermakna pengaruhnya dengan intensi *turnover* adalah ketegangan dalam pekerjaan. Menurut Muchlas¹, adanya tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan munculnya ketegangan dalam batas-batas normal akan dapat memberikan kepuasan kerja dan mengurangi intensi *turnover*. Kualitas lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna. Hal ini kemungkinan oleh karena tenaga keperawatan belum menyadari dan memahami makna dan kepentingan keamanan kerja.

Kelima variabel di atas hanya mampu menjelaskan 41% terhadap intensi *turnover*. Artinya terdapat 59% yang belum dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini. Setelah dilakukan

analisis regresi ganda dengan cara *stepwise*, hanya karakteristik organisasi dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh bermakna terhadap intensi *turnover*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa intensi *turnover* tenaga keperawatan yang lebih tinggi terdapat pada tenaga keperawatan dengan usia muda, belum menikah, masih dalam status karyawan tidak tetap, dalam masa kerja (0–3 tahun). Faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah karakteristik organisasi dan kepuasan kerja.

Saran

Penelitian ini menyarankan pengembangan dan penerapan manajemen partisipatif di RS Santo Yusup untuk melibatkan secara aktif dan memberi kesempatan kepada karyawan (tenaga keperawatan) dalam proses pemberdayaan sumber daya manusia. Manajemen partisipatif ini akan banyak memberikan tantangan-tantangan pekerjaan kepada tenaga keperawatan sehingga mampu memberikan kepuasan yang tinggi kepada perawat dan bidan, dan akhirnya dapat menurunkan intensi *turnover*.

KEPUSTAKAAN

1. Tai, Teresa Wai Chi; Bame, Sherry I; Robinson, Chester D. Review of Nursing Turnover Research, 1977-1996. *Journal Soc Sci Med*. 1998;47 (12): 1905-1924.
2. Fottler, M. D; Crawford, M. A; Quintana, J. B; White, J. B..Evaluating Nurse Turnover: Comparing Attitude Surveys and Exit Interviews. *Journal Hospital and Health Services Administration* 1995;40 (2): 278-295.
3. Mobley, William H.. Pergantian Karyawan: Sebab akibat dan Pengendaliannya, terjemahan, Seri Manajemen No.127, cetakan I. Jakarta: Gramedia, 1986.
4. Muchlas, M. Perilaku Organisasi. Buku I. Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumahsakit Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: CV. Banyu Biru, 1997.