

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT

FACTORS RELATED TO TURNOVER NURSE INTENTION IN THE HOSPITAL

Supriyadi^{1*}, Anna Nur Hikmawati¹, Tirta Okta Dinanti¹
Riri Amalia¹, Tri Kunanti¹

¹Program Studi Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta

*Email: risyazka2010@gmail.com

ABSTRAK

Keluarnya perawat dari pekerjaannya (*turnover*) biasanya di dahului oleh keinginan untuk pindah yang disebut dengan *turnover intention*. Keinginan perawat untuk pindah dapat disebabkan oleh motivasi, stress, kepuasan dan beban kerja. Oleh karena itu manajemen harus memperhatikan hal tersebut agar perawat loyal. Karena *turnover* sangat merugikan organisasi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas pemberian asuhan keperawatan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Jenis Penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi perawat sebanyak 59 responden dengan Teknik pengambilan sample yaitu total sampling. Analisa data menggunakan *kendall tau* dan regresi linier berganda. Hasil uji model anova menunjukkan nilai sig 0.000 (<0.05). Secara simultan ada hubungan antara motivasi, stress, kepuasan dan beban kerja dengan *turnover intention*.

Kata Kunci: Turnover Intention, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja, Beban Kerja.

ABSTRACT

Nurses leaving their jobs (turnover) is usually preceded by a desire to move, which is called turnover intention. Nurses' desire to move can be caused by motivation, stress, satisfaction and workload. Therefore, management must pay attention to this so that nurses are loyal. Because turnover is very detrimental to hospital organizations, both in terms of costs, resources and the effectiveness of providing nursing care. The research aims to determine the factors related to turnover intention. This type of research is descriptive correlation with a cross sectional approach. The population of nurses was 59 respondents with the sampling technique namely total sampling. Data analysis used Kendall Tau and multiple linear regression. The ANOVA model test results show a sig value of 0.000 (<0.05). Simultaneously there is a relationship between motivation, stress, satisfaction and workload with turnover intention.

Keywords: Turnover Intention, Motivation, Stress, Job Satisfaction, workload

Pendahuluan

Istiqomah merupakan sikap yang konsisten dalam menjalankan kewajiban dan berbuat kebaikan. Istiqomah dalam bekerja dapat diartikan sebagai bentuk suatu sikap yang tetap dan teguh untuk mengerjakan sesuatu secara terus menerus meski ada berbagai macam tantangan dan godaan. Akan tetapi faktanya banyak pekerja termasuk perawat yang tidak istiqomah dalam bekerja atau keluar dari pekerjaan (*turnover*) karena berbagai sebab. Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi di rumah sakit.

Heinen et al pada 2013 menyampaikan hasil penelitiannya menemukan bahwa persentase intensi *turnover* perawat yang cukup tinggi yaitu Belgia 30%, Finlandia 49%, Jerman 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28%, dan Inggris 44% (Tan Suyono et al., 2018). Di Indonesia, jumlah *turnover* perawat rumah sakit swasta di Malang mencapai 34.15% (Wardhani, 2018). Tobing (2009) menyatakan bahwa pada tahun 2008 menunjukkan tingginya angka *turnover* perawat di rumah sakit swasta di kota Medan, angka *turnover* antara 25% hingga 35%. Tingkat *turnover* di RS Wawa Husada pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2010–2013 menunjukkan adanya fluktuasi. *Turnover* perawat di RS Wawa Husada terbesar pada tahun 2010 sebesar 32% dan mengalami penurunan pada tahun 2011 sebesar 25%, tahun 2012 mengalami penurunan lagi sebesar 11% serta meningkat kembali pada tahun 2013 sebesar 16% (Rachman & Dewanto, 2016).

Turnover perawat di rumah sakit memang bukan hal yang mudah. Diperlukan perhatian yang lebih karena *turnover* dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas keperawatan itu sendiri. Dari segi biaya, rumah sakit harus mengeluarkan biaya untuk merekrut perawat-perawat baru, dan melakukan training untuk perawat-perawat baru. Dari segi sumber daya, rumah sakit kehilangan perawat yang sudah lebih lama bekerja di rumah sakit, itu

berarti rumah sakit kehilangan sumber daya yang kompeten, dan tidaklah mudah untuk mencari perawat baru yang dapat menggantikan perawat kompeten yang mengundurkan diri tersebut. *Turnover* juga merugikan efektifitas dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit. Perawat-perawat baru tentunya membutuhkan waktu untuk beradaptasi, dan membangun kerjasama tim yang baik dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan mengurangi efektifitas keperawatan itu sendiri (Tan Suyono et al., 2018)

Keluarinya perawat dari pekerjaannya biasanya di dahului oleh keinginan untuk pindah yang disebut dengan *turnover intention*. Prabowo dan Belakangan menyampaikan *turnover intention* perawat merupakan niat perawat secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan tempat kerjanya (Hidayati & Fadhani Masyithah, 2021). Mobley dalam Syauqi menyampaikan *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh berbagai factor seperti kepuasan kerja, motivasi, beban kerja dan stress kerja hal ini sesuai penelitian Qonitah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* ($p=0.027$) (Qanitah et al., 2022), beban kerja dengan *turnover intention* ($p=0.046$) (Wahyuni et al., 2022), stress kerja dengan *turnover intention* (Lukman Sartika et al., 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis factor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Berdasarkan beberapa pertimbangan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti *turnover intention* dapat memberikan solusi terkait permasalahan-permasalahan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam

penelitian ini adalah perawat pelaksana dengan jumlah 59 orang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – April 2024.

Variable penelitian terdiri dari variable independen yaitu motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Dan

variable dependen yaitu turnover intention. Alat ukur menggubakan kuesioner.

Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh perawat menjadi sample penelitian. Uji statistik menggunakan *Kendall Tau*.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=59)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
Remaja akhir	7	12
Dewasa awal	33	56
Dewasa akhir	16	27
Lansia awal	3	5
Jenis kelamin		
Laki-laki	16	27
Perempuan	43	73
Pendidikan		
D3 Keperawatan	53	90
Ners	6	10

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karakteristik responden pada kategori usia pada dewasa awal 33 responden (56%), jenis kelamin pada perempuan 43 responden (56%) dan

pendidikan D3 Keperawatan 53 responden (90%).

Tabel 2. Distribusi Hubungan Motivasi Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat (n=59)

Variabel	Kriteria	<i>Turnover Intention</i>						Total		P
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%	
		f	%	f	%	f	%	f	%	
Motivasi Kerja	Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000
	Cukup	32	82	7	18	0	0	39	100	
	Baik	7	35	13	65	0	0	20	100	

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat mayoritas cukup. Dari 39 responden yang memiliki motivasi kerja cukup terdapat 32 responden (82%) dengan turnover intention rendah dan 7 responden

(18%) dengan *turnover intention* sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan p-Value = 0.000 (<0.05) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan turnover intention perawat.

Tabel 3. Distribusi Hubungan Stress Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat (n=59)

Variabel	Kriteria	<i>Turnover Intention</i>						Total		P
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%	
		f	%	f	%	f	%			
Stress Kerja	Rendah	30	79	8	21	0	0	38	100	0.005
	Sedang	9	43	12	57	0	0	21	100	
	Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	

Hasil penelitian pada tabel 3 menunjukkan bahwa stres kerja perawat mayoritas rendah. Dari 38 responden yang memiliki stres kerja rendah terdapat 30 responden (79%) dengan turnover intention juga rendah dan 8 responden (21%) dengan

turnover intention sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan p-Value 0.005 (0.05) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan turnover intention perawat.

Tabel 4. Distribusi Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat (n=59)

Variabel	Kriteria	<i>Turnover Intention</i>						Total		P
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%	
		f	%	f	%	f	%			
Kepuasan Kerja	Rendah	25	86	4	14	0	0	29	100	0.001
	Sedang	14	47	16	53	0	0	30	100	
	Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	

Hasil penelitian pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja perawat dalam kategori sedang. Dari 30 responden dengan kepuasan kerja sedang terdapat 14 responden (47%) memiliki turnover intention rendah dan 16

responden (53%) memiliki turnover intention kategori sedang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p-Value = 0.005 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention perawat.

Tabel 5. Distribusi Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention* Perawat (n=59)

Variabel	Kriteria	<i>Turnover Intention</i>						Total		P
		Rendah		Sedang		Tinggi		f	%	
		f	%	f	%	f	%			
Beban Kerja	Rendah	13	100	0	0	0	0	13	100	0.005
	Sedang	25	57	19	43	0	0	44	100	
	Tinggi	1	50	1	50	0	0	2	100	

Hasil penelitian pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas beban kerja perawat dalam kategori sedang. Dari 44 responden dengan beban kerja sedang terdapat 25 responden (57%) memiliki turnover intention rendah dan 19 responden

(43%) memiliki turnover intention kategori sedang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p-Value = 0.005 yang berarti ada hubungan antara beban kerja dengan turnover intention secara signifikan.

Tabel 6. Distribusi Uji Multivariat Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat (n=59)

Variabel	Koefisien Sig.	R. Square	Anova Sig
Kepuasan kerja	0.001		
Stres kerja	0.050	0.481	0.000
Motivasi kerja	0.006		
Beban kerja	0.007		

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada table 6 didapatkan nilai R^2 adalah 0.481. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 48.1%. Kemudian nilai signifikan dari tabel anova didapatkan p-Value = 0.000 (<0.05) dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja) secara signifikan berpengaruh dengan variabel terikat (*turnover intention*).

Pembahasan

Rumah sakit pada dasarnya tidak ada yang bisa menghindari terjadinya *turnover* pada perawatnya. *Turnover* perawat merupakan perpindahan kerja perawat dari satu rumah sakit ke rumah sakit lainnya dan menyebabkan berkurangnya tenaga perawat yang terlatih dan ahli dibidangnya. Hal ini jika tidak segera tangani dikawatirkan akan berdampak pada pelayanan kesehatan kepada pasien dan menjadi masalah serius bagi rumah sakit kedepannya. Sebelum terjadinya *turnover* biasanya diawali dengan *turnover intention* yaitu niat atau keinginan untuk pindah pekerjaan dalam waktu relatif dekat. *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan p-Value = 0.001 ($\alpha < 0.05$). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan RS

UMMI dengan p-Value = 0,000 (<0.05) (Rakhmitania, 2022).

Kepuasan kerja suatu hal yang harus ditumbuhkan pada diri perawat. Perawat yang puas maka akan meningkatkan produktifitas kerja yang selanjutnya terwujudnya kualitas mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Meningkatkan kepuasan kerja perawat bukanlah yang mudah dilakukan karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Herzberg menyampaikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan sumber ketidakpuasan kerja terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, keamanan dan kualitas pengawasan (Febrianita & Yunus, 2017).

Hasil penelitian pada variabel stres kerja didapatkan mayoritas perawat dalam kategori rendah sebanyak 38 responden. Dari jumlah tersebut terdapat 30 responden (79%) dengan *turnover intention* juga rendah dan 8 responden (21%) dengan *turnover intention* sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan p-Value 0.005 (0.05) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh yang disignifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* (Nadhova & Kusnadi, 2022). Penelitian lain juga didapatkan hasil nilai Sig. t 0,000 < 0,05 yang mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Luh et al., 2017).

Stres kerja pada perawat dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan meningkatkan kemungkinan perawat

untuk keluar dari pekerjaannya sehingga menimbulkan kerugian rumah sakit. Notoatmodjo menyampaikan stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Aini & Purwaningsih, 2013).

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja didapatkan hasil paling banyak perawat memiliki motivasi kerja cukup sebanyak 39 responden. Dari jumlah tersebut terdapat 32 responden (82%) dengan *turnover intention* rendah dan 7 responden (18%) dengan *turnover intention* sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan p-Value = 0.000 (<0.05) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *turnover intention* perawat.

Hasil penelitian tersebut sama dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* (Purwati et al., 2020). Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*, karena memiliki koefisien beta -0,492 dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) (Dian Pratiwi & Esa Unggul, 2023).

Motivasi kerja menunjukkan tingkat usaha dan kegigihan perawat saat bekerja. Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja (Made Nopita Wati ners et al., 2020).

Beban kerja dalam penelitian ini didapatkan mayoritas beban kerja perawat dalam kategori sedang. Dari 44 responden dengan beban kerja sedang terdapat 25 responden (57%) memiliki *turnover intention* rendah dan 19 responden (43%) memiliki *turnover intention* kategori

sedang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p-Value = 0.005 yang berarti ada hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* secara signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian di ruang HCU Rumah Sakit Dr. Iskak Tulungagung dengan nilai p = 0.011 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention* (Rahagia, 2023). Penelitian berikut ini juga didapatkan Hasil analisa bivariat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam dengan p-value = 0,001 < 0,05 (Yulia Devi Putri; Trisya Yona Febrina; Dwi Fadhila Rahma, 2021).

Pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dapat menjadi beban tersendiri baik beban fisik, mental maupun sosial. Untuk manajemen rumah sakit hendaknya secara berkala melakukan penilaian beban kerja agar tidak terjadi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang lebih baik. Karena beban kerja yang berlebih dapat membuat perawat memberikan pelayanan tidak optimal sehingga terganggu pemberian pelayanan kesehatan khususnya pemberian asuhan keperawatan.

Kesimpulan

Turnover intention pada perawat dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

Daftar Pustaka

- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD KABUPATEN SEMARANG. In *Jurnal Managemen Keperawatan* (Vol. 1, Issue 1).
- Dian Pratiwi, I., & Esa Unggul, U. (2023). STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

- Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2).
<https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7600>
- Febrianita, Y., & Yunus, Mk. (2017). KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD PETALA BUMI. In *Jurnal Ners Indonesia* (Vol. 7, Issue 2).
- Hidayati, & Fadhani Masyithah. (2021). PENGARUH BURNOUT TERHADAP INTENSI TURNOVER SDM KEPERAWATAN SELAMA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Kesehatan*, 12(1), 127–130.
- Luh, N., Riani, T., & Putra, M. S. (2017). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. 6(11), 5970–5998.
- Lukman Sartika, Saleh Ariyanti, & Erika Kadek. (2022). *Faktor-Faktor Turnover Intention pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19*. 14(3).
- Made Nopita Wati ners, N., Putu Raka Wirati, N., Made Nopita Wati, N., Luh Gede Intan Saraswati, N., Wangaya Denpasar, R., & Studi Ilmu Keperawatan Stikes Wiramedika Bali, P. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1).
<https://doi.org/10.26594/jkkm.v3.i1.468>
- Nadhova, G., & Kusnadi, D. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KUALITAS TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(1).
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3).
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Qanitah, Muhadi, & Indahyati Emilya. (2022). Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 17(2), 150–155.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322–333.
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rahagia, R. (2023). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT DI RUANG HCU RUMAH SAKIT Dr. ISKAK TULUNGAGUNG. *Jurnal Penelitian Keperawatan Kontemporer*, 2(2).
<https://doi.org/10.59894/jpkk.v2i2.494>
- Rakhmitania, T. (2022). *JOB SATISFACTION RELATIONSHIP WITH TURNOVER INTENTION. II*.
<http://e-journal.fkmumj.ac.id/>
- Tan Suyono, Ermi Girsang, Ali Napiah Nasution, & Gusnawati. (2018). HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) TENAGA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA TIPE C KOTA BATAM TAHUN 2018. *SCIENTIA JOURNAL*, 7(2).
- Wahyuni, Purnamawati Dewi, & Widiastuti Eni. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 845–852.
- Yulia Devi Putri; Trisya Yona Febrina; Dwi Fadhila Rahma. (2021). HUBUNGAN BEBAN KERJA

DENGAN TURNOVER
INTENTION PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT HARAPAN
BUNDA KOTA BATAM TAHUN
2020. *Jurnal Kesehatan Saemakers
PERDANA*, 4(2), 390–397.