

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat *Turnover* pada Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Bunda Sejati Kota Tangerang

Anne Marsha , Yuli Prapanca Satar, Fresley Hutapea
Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia
annemarsha.am@gmail.com

Abstrak

Observasi pendahuluan terhadap 20 orang perawat dan bidan Rumah Sakit Bunda Sejati Kota Tangerang memperoleh hasil bahwa perawat dan bidan merasa tidak puas dengan kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja dan kebijakan organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Metode penelitian *cross sectional* dengan subjek penelitian 64 orang perawat dan bidan. Lokasi penelitian di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, waktu penelitian pada bulan Juli-Agustus 2023. Hasil penelitian menunjukkan 1) Univariat: seluruh variabel baik variabel X dan Y lebih tinggi pada kategori tidak puas, 2) Bivariat: seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, 3) Multivariat: Variabel X_1 merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover*. Kesimpulan penelitian: 1) Distribusi frekuensi kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi lebih tinggi pada kategori tidak puas 2) Ada pengaruh kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang ($p < 0,05$), 3) Variabel kompensasi paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang ($p = 0,001 < 0,05$) dan ($OR = 7,860$). Saran penelitian: 1) RS Bunda Sejati Kota Tangerang lebih memperhatikan kompensasi, meningkatkan supervisi terhadap perawat dan bidan, memperhatikan masalah pengembangan karir, membuat keputusan strategis dan transparan 2) Perawat dan bidan RS Bunda Sejati Kota Tangerang lebih bangga dan mencintai pekerjaannya serta meningkatkan kerjasama tim.

Kata Kunci : Pengaruh, Minat, Turnover

Abstract

Preliminary observations of 20 nurses and midwives at Bunda Sejati Hospital, Tangerang City, showed that nurses and midwives were dissatisfied with compensation, work, supervision, career development, co-workers and organizational policies. The aim of the research is to determine the factors that influence turnover interest among nurses and midwives at Bunda Sejati Hospital, Tangerang City. Cross sectional research method with research subjects 64 nurses and midwives. The research location is Bunda Sejati Hospital, Tangerang City, research time in July-August 2023. The research results show 1) Univariate: all variables, both variables X and Y, are higher in the dissatisfied category, 2) Bivariate: all variables X have an influence on variable Y, 3) Multivariate: Variable X_1 is the variable that has the most dominant influence on turnover interest. Research conclusions: 1) Frequency distribution of compensation, work, supervision, career development, co-workers, organizational policies is higher in the dissatisfied category 2) There is an influence of compensation, work, supervision, career development, co-workers, organizational policies on turnover interest in nurses and midwives at Bunda Sejati Hospital, Tangerang City ($p < 0.05$), 3) The compensation variable is the variable that has the most dominant influence on turnover intention among nurses and

midwives at Bunda Sejati Hospital, Tangerang City ($p = 0.001 < 0.05$) and ($OR = 7.860$). Research suggestions: 1) Bunda Sejati Hospital, Tangerang City pays more attention to compensation, increases supervision of nurses and midwives, pays attention to career development issues, makes strategic decisions, is transparent and non-discriminatory, 2) Nurses and midwives at Bunda Sejati Hospital, Tangerang City are more proud and love their work and improve team collaboration.

Keywords: *Influence, Interest, Turnover*

PENDAHULUAN

Pemerintah selaku birokrasi publik pada hakekatnya adalah pelayan masyarakat, oleh karena itu pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang prima dan memberikan *output* kinerja yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan publik selaku pengguna jasa. Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik khususnya dalam pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 1 (1) menyatakan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna baik dalam pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat, lebih lanjut dijelaskan juga dalam Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 1 (3) bahwa pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, juga menyebutkan bahwa dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit menyelenggarakan pelayanan kesehatan salah satunya adalah pelayanan keperawatan terhadap pasien. Pelayanan keperawatan menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan di Rumah Sakit untuk mendukung proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien yang dirawat serta cermin keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik sehat

maupun sakit. Lebih lanjut jika merujuk Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, menyebutkan tugas utama perawat dalam rangka pelayanan keperawatan adalah memberikan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien rumah sakit.

Berbicara masalah pelayanan dan asuhan keperawatan sebagaimana yang dijelaskan di atas tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang bekerja pada bidang tersebut yaitu tenaga kesehatan atau lazimnya disebut nakes. Menurut Pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, mendefinisikan "tenaga kesehatan" adalah "setiap orang yang mengabdikan dirinya di bidang kesehatan untuk jenis tertentu". Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013:189) sumber daya manusia merupakan unsur utama serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan. Manusia di dalam suatu organisasi juga dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pelayanan dan asuhan keperawatan salah satunya adalah disebabkan karena tingginya minat *turnover* tenaga kesehatan. *Turnover intention* menurut Abdillah, (2012:173) merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Adanya keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit dapat memberikan akibat yang negatif baik bagi

perawat itu sendiri, rekan kerja dan rumah sakit tempat perawat itu bekerja. Salah satu akibat negatif yang timbul karena adanya niat perawat untuk keluar dari organisasi adalah perawat menjadi malas bekerja dan mulai tidak peduli dengan pekerjaan atau tempat dia bekerja dimana hal ini dapat berakibat pada rendahnya kinerja perawat serta terganggunya operasional pelayanan di rumah sakit itu sendiri

Rumah Sakit Bunda Sejati adalah fasilitas kesehatan yang dikelola pemerintah berlokasi di Kota Tangerang yang menawarkan perawatan primer dan perawatan medis khusus, memiliki Klinik gigi dan mulut, serta klinik yang berspesialisasi dalam bidang medis lainnya. Hasil observasi pendahuluan dan wawancara langsung dengan Manajer SDM dan Keperawatan RS Bunda Sejati Kota Tangerang pada tanggal 27 Juli 2023 menyatakan bahwa terjadi peningkatan *turnover* tenaga kesehatan (bidan dan perawat), selama 3 (tiga) tahun terakhir, dimana pada tahun 2020 ada sebanyak 3 orang tenaga kesehatan (21.6%) yang *turnover* (mengundurkan diri), kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 ada sebanyak 10 orang tenaga kesehatan (18.8%) yang *turnover* (mengundurkan diri), selanjutnya kembali mengalami peningkatan pada tahun 2022 ada sebanyak 23 orang tenaga kesehatan (35.9%) yang *turnover* (mengundurkan diri).

Dengan melihat data *turnover* tenaga kesehatan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang selama 3 (tiga) tahun terakhir sebagaimana yang dijelaskan di atas dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* RS Bunda Sejati Kota Tangerang dalam kategori tinggi, karena jika mengutip pendapat Gillies, sebagaimana yang di sadur oleh Lestari (2018:192) standar *turnover* kondisi ideal adalah 5-10% per tahun.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu "Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang?"

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi

minat *turnover*, gambaran distribusi frekuensi kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi dan minat *turnover*, pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover*, pengaruh pekerjaan terhadap minat *turnover*, pengaruh supervisi terhadap minat *turnover*, pengaruh pengembangan karir terhadap minat *turnover*, pengaruh rekan kerja terhadap minat *turnover*, pengaruh kebijakan organisasi terhadap minat *turnover*, dan pengaruh yang paling dominan antara kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik observasional, peneliti mencoba untuk mencari hubungan antar variabel untuk menentukan ada tidaknya hubungan antar variabel. Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu rancangan penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2015:167).

Populasi penelitian adalah seluruh perawat dan bidan yang bekerja di beberapa ruangan perawatan antara lain IGD, kamar operasi, rawat inap anak, rawat inap umum, kamar bersalin, neonatologi, poliklinik dan ICU RS Bunda Sejati Kota Tangerang yang berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling (sampel jenuh) yang bisa disebut juga sebagai penelitian populasi.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert yang dibagikan pada satu saat (*point time approach*) kepada responden dan dikumpulkan pada saat itu juga.

Teknik analisa data dalam penelitian ini dengan melalui 3 tahap (Hastono, 2017:114) yaitu analisa univariat untuk melihat persentase distribusi frekuensi masing-masing variabel. Uji statistik univariat menggunakan bantuan program komputer, analisa bivariat untuk menguji keterkaitan antara variabel independent variabel

dependen (Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian adalah “*chi square*”. Taraf kesalahan yang digunakan adalah 5%, untuk melihat hasil kemaknaan perhitungan statistik digunakan batas kemaknaan 0,05. Berarti jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka hasilnya bermakna yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji statistik *Odds Ratio* (OR) digunakan untuk membandingkan Odds pada kelompok yang tinggi dan Odds pada kelompok yang rendah.

Analisa multivariat untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, di gunakan rumus binari logistik berganda, menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 25.0, dimana analisa multivariat ini terbagi ke dalam 3 (tiga) tahapan, tahapan pertama mengidentifikasi variabel kovariat potensial, variabel independent yang akan diikutsertakan dalam variabel multivariat adalah variabel independent yang pada analisa bivariat mempunyai $p \text{ value} < 0,25$. Variabel yang memiliki nilai $p \text{ value} < 0,25$ merupakan kandidat kovariat untuk masuk model Multivariat. Pada tahap permodelan ini, semua variabel kandidat multivariat dimasukkan secara bersama-sama kedalam model, selanjutnya dilakukan evaluasi hasil binari logistik berganda dengan menggunakan uji statistik wald untuk masing-masing variabel dengan standar alpha 0,05. Variabel yang mempunyai alpha $>0,05$ dikeluarkan satu-persatu dari model. Tahap ke tiga adalah tahapan penentuan variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel

| No | Variabel | N | % |
|----|------------------------------|----|------|
| 1 | Kepuasan terhadap Kompensasi | | |
| | Tidak Puas | 39 | 60,9 |
| 2 | Kepuasan terhadap Pekerjaan | | |
| | Tidak Puas | 35 | 54,7 |
| 3 | Kepuasan terhadap Supervisi | | |
| | Tidak Puas | 38 | 59,4 |

| | | | |
|----|--|----|------|
| 4 | Puas | 26 | 40,6 |
| | Kepuasan terhadap Pengembangan Karir | | |
| 5 | Tidak Puas | 38 | 59,4 |
| | Puas | 26 | 40,6 |
| 6 | Kepuasan terhadap Rekan Kerja | | |
| | Tidak Puas | 40 | 62,5 |
| 7 | Puas | 24 | 37,5 |
| | Kepuasan terhadap Kebijakan Organisasi | | |
| 8 | Tidak Puas | 37 | 57,8 |
| | Puas | 27 | 42,2 |
| 9 | Minat <i>Turnover</i> | | |
| | Tidak Puas | 34 | 53,1 |
| 10 | Puas | 30 | 46,9 |

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi sebagian besar menyatakan tidak puas. Tingginya presentase ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa masih tingginya ketidakpuasan kerja pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Tangerang.

2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Kompensasi terhadap minat *Turnover*

| | Minat <i>Turnover</i> | | | | N | % | <i>p</i> value | O R CI 95 % |
|------------|-----------------------|------|----------------|------|----|-----|----------------|-------------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | t | N | % | N | | | | |
| Tidak Puas | 28 | 71,8 | 11 | 28,2 | 39 | 100 | 0,000 | 8,061 |
| Puas | 6 | 24,0 | 19 | 76,0 | 25 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap kompensasi memiliki peluang 8,061 kali lebih besar berminat *turnover*.

Tabel 3. Pengaruh Pekerjaan terhadap minat *Turnover*

| Pekerjaan | Minat Turnover | | | | N | % | p value | OR CI 95% |
|------------|----------------|------|----------------|------|----|-----|---------|-----------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tidak Puas | 24 | 68,6 | 11 | 31,4 | 35 | 100 | 0,014 | 4,145 |
| Puas | 10 | 34,5 | 19 | 65,5 | 29 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p\ value = 0,014 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pekerjaan terhadap minat turnover pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap pekerjaan memiliki peluang 4,145 kali lebih besar berminat turnover.

Tabel 4. Pengaruh Supervisi terhadap minat Turnover

| Supervisi | Minat Turnover | | | | N | % | p value | OR CI 95% |
|------------|----------------|------|----------------|------|----|-----|---------|-----------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tidak Puas | 27 | 71,1 | 11 | 28,9 | 38 | 100 | 0,001 | 6,662 |
| Puas | 7 | 26,9 | 19 | 73,1 | 26 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p\ value = 0,001 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh supervisi terhadap minat turnover pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap supervisi memiliki peluang 6,662 kali lebih besar berminat turnover.

Tabel 5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap minat Turnover

| Pengembangan Karir | Minat Turnover | | | | N | % | p value | OR CI 95% |
|--------------------|----------------|------|----------------|------|----|-----|---------|-----------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tidak Puas | 25 | 65,8 | 13 | 34,2 | 38 | 100 | 0,028 | 3,632 |
| Puas | 9 | 34,6 | 17 | 65,4 | 26 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p\ value = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh pengembangan karir terhadap minat turnover pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap pengembangan karir memiliki peluang 3,632 kali lebih besar berminat turnover.

Tabel 6. Pengaruh Rekan Kerja terhadap minat Turnover

| Rekan Kerja | Minat Turnover | | | | N | % | p value | OR CI 95% |
|-------------|----------------|------|----------------|------|----|-----|---------|-----------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tidak Puas | 26 | 65,0 | 14 | 35,0 | 40 | 100 | 0,028 | 3,714 |
| Puas | 8 | 33,3 | 16 | 66,7 | 24 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p\ value = 0,028 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, ada pengaruh rekan kerja terhadap minat turnover pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap rekan kerja memiliki peluang 3,714 kali lebih besar berminat turnover.

Tabel 7. Pengaruh Kebijakan Organisasi terhadap minat Turnover

| Kebijakan Organisasi | Minat Turnover | | | | N | % | p value | OR CI 95 % |
|----------------------|----------------|------|----------------|------|----|-----|---------|------------|
| | Berminat | | Tidak Berminat | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Tidak Puas | 26 | 70,3 | 11 | 29,7 | 37 | 100 | 0,003 | 5,614 |
| Puas | 8 | 29,6 | 19 | 70,4 | 27 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik didapat $p\text{ value} = 0,003 < 0,05$, yang berarti H_0 diterima, ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Nilai OR dimaknai bahwa responden yang tidak puas terhadap kebijakan organisasi memiliki peluang 5,614 kali lebih besar berminat *turnover*.

3. Analisis Multivariat

| Variabel | p value | Exp (B)/OR |
|------------|---------|------------|
| Kompensasi | 0,001 | 7,860 |
| Pekerjaan | 0,021 | 4,005 |

Tabel 8. Permodelan Akhir Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Minat Turnover

Berdasarkan tabel diatas terdapat dua variabel yang menentukan minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang yaitu variabel pertama adalah variabel kompensasi dengan $p\text{ value}$ ($0,001 < 0,05$) dan ($OR = 7,860$) sedangkan variabel kedua adalah variabel pekerjaan dengan $p\text{ value}$ ($0,021 < 0,05$) dan ($OR = 4,005$). Berdasarkan model akhir diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang adalah variabel kompensasi karena memiliki $p\text{ value}$ paling kecil yaitu ($0,001 < 0,05$) dan nilai OR paling besar yaitu 7,860, artinya responden yang tidak puas terhadap kompensasi berpeluang 7,860 kali lebih besar berminat *turnover*

dibandingkan responden yang puas terhadap kompensasi.

PEMBAHASAN

Dari distribusi frekuensi kepuasan terhadap kompensasi pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi lebih banyak yang menjawab tidak puas ($>50\%$), hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiyah (2013), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan (kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi lebih dominan dalam kategori tidak puas dan *turnover Intention* Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital lebih tinggi pada kategori berminat *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryanto, B (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kecenderungan *turnover* Perawat di RSI Ibnu Sina Yarsi Sumbar Bukittinggi ($p\text{ value} = 0,001$). Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena tunjangan transportasi dan/atau uang makan yang diberikan dianggap jumlahnya kurang memadai dan perlu lebih ditingkatkan, hal inilah yang menjadikan kompensasi berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Tangerang. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan, 2014:121) antara lain yaitu: a). Ikatan kerja sama: dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. b). Kepuasan kerja: Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, c) Stabilitas karyawan: program kompensasi atau

prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada pengaruh pekerjaan terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Murani, Utari Christya (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan pekerjaan terhadap terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam Tahun 2019. Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena perawat dan bidan RS Bunda Sejati Tangerang merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, ketidaksesuaian tanggung jawab dalam pekerjaan dan gambaran tugas yang harus dikerjakan. Merujuk pendapat Sutrisno (2019:188) menyatakan bahwa setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:

1. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
2. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
4. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan *feed back* atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada pengaruh supervisi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Herwandar (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Supervisi (pengawasan) terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Islam Karawang (p value = 0,001). Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena atasan masing-masing perawat dan bidan kurang efektif melakukan pengawasan "tidak langsung" yaitu melakukan evaluasi, kroscek, serta memberikan tanggapan baik masukan, kritik dan saran terhadap hasil dokumen laporan pekerjaan yang dibuat oleh perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hasibuan, (2014: 200) berpendapat pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu organisasi, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Tujuan pengawasan adalah: 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, 2) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan, 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana. Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta perbaikannya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui proses kontrol atau pengawasan. Cara-cara pengawasan ini menurut Hasibuan (2014: 249) dilakukan sebagai berikut: 1) Pengawasan langsung: adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya yang dikehendaki. Indikatornya : frekuensi, metode, tindakan langsung, 2) Pengawasan tidak langsung: adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan, atau tulisan tentang Pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang lain yang telah dicapai. Indikatornya berupa laporan, ketepatan waktu laporan dan tindak lanjut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratika Suryani, Ade Heryana (2018) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* Pegawai di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018. Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena pihak RS kurang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada perawat dan bidan jika berprestasi dalam bekerja. Hasil observasi dan wawancara lanjutan secara langsung dengan perawat dan bidan, promosi jabatan yang diberikan oleh pihak RS Bunda Sejati Kota Tangerang diberikan lebih ke asas senioritas dalam bekerja, bukan berdasarkan atas prestasi kerja. Hal inilah yang menjadikan salah satu dasar responden (perawat dan bidan) tidak puas terhadap kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh RS Bunda Sejati Kota Tangerang. Menurut Nawawi (2015:99) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kerjanya. Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Mangkunegara (2019:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi: pengembangan karir membantu pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai: organisasi merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka: pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu

jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi: pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap organisasinya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial: pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi: pengembangan karir membantu program-program organisasi lainnya agar tujuan organisasi tercapai.
7. **Mengurangi *turnover*** dan biaya kepegawaian: pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial: pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai: perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang.
11. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang: hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada pengaruh rekan kerja terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryanto, B (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kecendrungan *Turnover* Perawat di RSI IBNU SINA Yarsi Sumbar Bukittinggi., Universitas Andalas-Fakultas Keperawatan. Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena kurang terjalin kerjasama tim dan antara rekan sejawat perawat dan bidan kurang saling membantu dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hasil observasi dan wawancara lanjutan dengan sejumlah perawat dan bidan menyatakan bahwa sebagian besar perawat dan bidan mengedepankan ego kerja masing-masing, beberapa sulit diajak berdialog atau sharing jika perawat atau bidan menemui kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengutip pendapat Hasibuan (2014:261) menyatakan bahwa dalam konteks dunia kerja, hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan maupun bawahan dengan bawahan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan dunia kerja tersebut. Oleh karena itu siapa pun yang memasuki dunia kerja harus menyadari dan memahami pentingnya *Cohesiveness* atau kekompakan kerja dalam menjalin hubungan yang sehat di lingkungan tempatnya beraktivitas, adanya kekompakan kerja, kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dapat meningkatkan gairah, semangat pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai dan dapat membuat pegawai betah bekerja dan tidak berfikir untuk *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang, Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiah (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebijakan organisasi terhadap *turnover intention* Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013. Jakarta Fakultas Kedokteran, UIN Syarif Hidayatullah. Dari hasil penelitian, penyebab terbanyak yang mengatakan tidak puas karena aturan yang mengatur pembagian tugas antara tenaga kesehatan dirasa kurang adil dan sesuai. Hasil observasi dan wawancara lanjutan terhadap perawat dan bidan menyatakan bahwa pembagian tugas belum didasarkan pada disiplin ilmu yang dimiliki tenaga kesehatan itu sendiri. Kebijakan organisasi pada dasarnya adalah, aturan, budaya yang mengatur tata tertib pegawai sehingga perilaku pegawai dapat berjalan sesuai dengan

tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Senada dengan pendapat Hasibuan, (2015:190) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu aturan yang mengikat pegawai agar bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan dan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Sebaliknya budaya organisasi yang terlalu mengikat, dan membebani pegawai justru dapat memberikan dampak ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang adalah variabel kompensasi karena memiliki p value paling kecil yaitu ($0,001 < 0,05$), hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiah (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013. Jakarta Fakultas Kedokteran, UIN Syarif Hidayatullah (p value=0,004). Mengutip pendapat Marihot (2015:172) berpendapat kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mengurangi kecenderungan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi.

Organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mulai dari perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai yang sulit dicegah terjadinya.

Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012:175). Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang pegawai dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat pegawai berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah 2016:110).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi tentang kepuasan terhadap kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi lebih tinggi pada kategori tidak puas (>50%), minat *turnover* lebih tinggi pada kategori berminat yaitu >50%. Ada pengaruh kompensasi, pekerjaan, supervisi, pengembangan karir, rekan kerja, kebijakan organisasi terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang.

Kompensasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap minat *turnover* pada perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang.

SARAN

Hendaknya RS Bunda Sejati Kota Tangerang lebih memperhatikan kompensasi kepada perawat dan bidan sesuai dengan beban kerja, meningkatkan supervisi, memperhatikan pengembangan karir, budaya kerja tidak membebani tenaga kesehatan perawat dan bidan, mengatur pembagian tugas sesuai dengan kualifikasi dengan demikian diharapkan membuat tenaga kesehatan merasa betah bekerja sehingga dapat menekan tingkat minat *turnover* perawat dan bidan di RS Bunda Sejati Kota Tangerang

Hendaknya perawat dan bidan RS Bunda Sejati Kota Tangerang lebih bangga dan mencintai pekerjaannya, meningkatkan kerjasama tim, menghargai masukan dan kritikan sehingga tercipta lingkungan susana kerja yang kondusif.

Hendaknya peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi minat *turnover* pada perawat dan bidan misalnya dari faktor Karakteristik Individu (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, status kerja dan masa kerja), serta faktor eksternal (kondisi pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran dan inflasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Journal of Social and Industrial Psychology, di akses 27 Juli 2023, pukul 22:00 WIB.
- Dudih, Sutrisman, 2019, *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*, Bogor: Guepedia
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Pramuniaga Gelael Supermarket)*. Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, di akses 27 Juli 2023, pukul 22:00 WIB.
- Haliman. Alif, & Ari Wulandari. 2012. *Cerdas Memilih Rumah Sakit*. Yogyakarta: Rapha
- Handoko T. Hani, 2017. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.

- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hastono, 2017, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Gramedia.
- Ivancevich, J. M., dkk. 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Kusnadi, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Lestari, L., & Ramadhaniyati. 2018. *Falsafah Dan Teori Keperawatan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (Edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mobley, W. H. 2016. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya. (Nurul Iman, Trans)*. Edisi Alih Bahasa, Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. Jakarta: UI PRESS.
- Nastiti, Nurfo Laili, 2020. *Buku Ajar Asesmen Minat dan Bakat Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: UMSIDAPress.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit
- Rahma, 2017. *Proses dan Analisis Kebijakan Kesehatan (Suatu Pendekatan Konseptual)*. Jakarta: PT. Grafiti Medika.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior*, 16th Edition. San Diego
- Simamora, Hendri, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, M. 2009. *Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Terry, GR. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
- Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
- Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Wiwien, Dinar dan Susatyo Yuwono, 2018, *Psikologi Eksperimen* Surakarta: Muhammadiyah University Press