

**Hubungan Kepuasan Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention*
Perawat di RSIA Brawijaya Tahun 2017**

Rika Yusmi, Laila Ulfa, Izattul Azijah
Universitas Respati Indonesia
rika@urindo.ac.id

ABSTRAK

Turnover Intention perawat merupakan keinginan atau niat perawat untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja. *Turnover intention* perawat dapat berakibat pada *turnover* secara nyata. Jenis Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah sejumlah 141 perawat dengan teknik pengambilan sampel yaitu total populasi. Hasil analisa univariat menunjukkan sebagian besar perawat menyatakan tidak puas terhadap pengembangan karir. Hasil analisa bivariat menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan *Turnover Intention* (p value < 0,05). Responden yang tidak memiliki kepuasan terhadap pengembangan karir mempunyai peluang lebih tinggi untuk berniat melakukan *Turnover Intention*.

Kata Kunci : RSIA Brawijaya, Kepuasan Pengembangan Karir, *Turnover Intention*, Perawat

ABSTRACT

Nurse turnover intention is the nurse's desire or intention to leave the organization where she works. Nurse turnover intention can result in real turnover. This type of research uses quantitative methods with cross sectional approach. The study population was 141 nurses with a sampling technique that is the total population. Univariate analysis results showed that most nurses expressed dissatisfaction with career development. The results of the bivariate analysis showed that there was a significant relationship between career development and Turnover Intention (p value <0.05). Respondents who do not have satisfaction with career development have a higher chance to intend to do Turnover Intention.

Keywords: RSIA Brawijaya, Career Development Satisfaction, Turnover Intention, Nurses

PENDAHULUAN

Menurut WHO rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan kesehatan paripurna, kuratif, preventif kepada

masyarakat, dan pelayanan rawat jalan yang diberikannya guna menjangkau keluarga di rumah sakit. Rumah sakit merupakan pusat pendidikan dan latihan tenaga kesehatan serta pusat penelitian bio-medik. (Dalam Technical Report

Series No. 122/1957), Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Rumah Sakit Menyatakan Bahwa Rumah Sakit Adalah Institusi Pelayanan Kesehatan Yang Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Perorangan Secara Paripurna Yang Menyediakan Pelayanan Rawat Inap, Rawat Jalan Dan Gawat Darurat.

Perubahan Globalisasi Dan Peningkatan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Yang Sangat Cepat Mendorong Masyarakat Untuk Semakin Kritis Dalam Hal Memilih Pelayanan Kesehatan. Hal Ini Mengakibatkan Para Penyedia Jasa Rumah Sakit Berlomba Lomba Untuk Memberikan Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat Semaksimal Mungkin. Perubahan Paradigma Jasa Rumah Sakit Menjadi Customer Oriented Ini Menjadikan Rumah Sakit Untuk Senantiasa Memenuhi Kebutuhan Dan Memberikan Pelayanan Yang Dapat Memuaskan Pelanggan. Kepuasan Pelanggan Menjadi Tujuan Utama Rumah Sakit Dalam Menjalankan Fungsi Bisnisnya Karena Dengan Terciptanya Kepuasan Pelanggan Akan Terbentuk Loyalitas Pelanggan (Langitan, 2010).

Menurut Benson (1976) Dalam Elizabeth (2011), Menyatakan Bahwa Tingkat Turnover Tahunan Di Industri Kesehatan Mengambil 23 % Dari Keseluruhan Tingkat Turnover Karyawan Dan 50% Diantaranya Adalah Perawat. Hart (2005) Dalam Jurnalnya Yang Berjudul Iklim Etnik Rumah Sakit Dan Perawat Berkeinginan Pindah Bekerja Menyebutkan Bahwa Angka Turnover Perawat Di Rumah Sakit Adalah Yang Tertinggi Dibanding Dengan Pekerjaan Lain Yang Serupa (Pekerjaan Yang Menerapkan Kemampuan Teknis). Masih Dalam Jurnal Yang Sama, Joint Commission On Accreditation Of Health Care Organizations (Jcaho) Pada Tahun 2002 Menyebutkan Bahwa Angka Turnover Perawat Berkisar Antara 18%-26% Pertahunnya. Berdasarkan Survei Yang Dilakukan Oleh American Organization Of Nurse Executive, Tingkat Turnover Rata-Rata Nasional Untuk Registred Nurse (Rn) Pada Tahun 2000 Adalah Sebesar 21,3%. Negara Maju Seperti Amerika Dan Australia Melaporkan Rata-Rata Turnover Pada Perawat Lebih Dari 20% Per Tahun (Hayhurst, Saylor, & Stuenkel, 2005).

Sebuah Penelitian Menunjukkan Bahwa Rumah Sakit Menghadapi

Masalah Yang Serius Ketika Kehilangan Satu Dari Lima Perawat Yang Alasannya Selain Pensiun (Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, Dan Silber, 2002 Dalam Jurnal Hart, 2005). Perawat Yang Sudah Lebih Lama Bekerja Tentunya Akan Lebih Mahir Dan Lebih Berkompeten. Ketika Perawat Tersebut Memutuskan Untuk Pindah, Akan Sulit Untuk Mencari Pengganti Perawat Yang Keluar Tersebut. Selain Itu Keluarnya Perawat Yang Berpengalaman, Memiliki Kinerja Dan Kompetensi Yang Lebih Baik Dari Perawat Lain Akan Mempengaruhi Efektivitas Rumah Sakit.

Turnover Perawat Dalam Rumah Sakit Dapat Diprediksi Dari Seberapa Besar Turnover Intention Yang Dimiliki Oleh Para Perawat Di Suatu Rumah Sakit. Penelitian Penelitian Dan Literatur Yang Ada Menunjukkan Bahwa Terdapat Hubungan Yang Kuat Antara Turnover Dengan Turnover Intention Dimana Turnover Intention Dapat Digunakan Untuk Memprediksi Turnover (Mobley, 1986 Dalam Hernoto, 2002).

Brawijaya Women And Children Hospital Merupakan Salah Satu Rumah Sakit Swasta Yang Memiliki Data Turnover Cukup Tinggi. Berdasarkan Data Yang Didapatkan Dari Bagian Hrd Rsia Brawijaya Turnover Perawat Tahun 2014

Sebesar 20 %, Tahun 2015 Sebesar 18 % Dan Turnover Perawat Meningkatkan Pada Tahun 2016 Menjadi 25 %. Standar Turnover Optimum Perawat Dalam Rumah Sakit Menurut Gillies Adalah Sebesar 10 % Setiap Tahunnya. Turnover Yang Terjadi Pada Perawat Di Brawijaya Woman And Children Hospital Sudah Melebihi Dari Standar Optimum Dan Mengalami Kenaikan Setiap Tahunnya. Tingginya Turnover Perawat Disebabkan Karena Tingginya Turnover Intention Perawat Untuk Keluar Dari Rumah Sakit Dimana Keinginan Tersebut Dipengaruhi Oleh Kepuasan Kerja Dan Tersedianya Alternatif Pekerjaan Di Luar Organisasi. (Munandar, 2001)

Berdasarkan Hasil Studi Pendahuluan Peneliti Mengenai Turnover Intention Perawat Melalui Penyebaran Kuesioner Ke 20 Perawat Yang Bekerja Di Brawijaya Woman And Children Hospital Pada Bulan Juni 2017 Didapatkan 60% Perawat Menyatakan Setuju Dan 35% Perawat Menyatakan Sangat Setuju Terhadap Pernyataan Sering Berfikir Untuk Keluar Dari Rumah Sakit Brawijaya, 85 % Perawat Menyatakan Setuju Pada Pernyataan Sering Mencari Informasi Pekerjaan Ditempat Lain, 70 % Perawat Menyatakan Sangat Setuju Dan 30%

Perawat Menyatakan Setuju Pada Pernyataan Akan Keluar Dari Rs Brawijaya Jika Ada Kesempatan Yang Lebih Baik, Dan 45 % Perawat Menyatakan Setuju Pada Pernyataan Akan Meninggalkan Rs Brawijaya Dalam Waktu Dekat. Dari Data Tersebut Menjelaskan Bahwa Lebih Dari Setengah Perawat Yang Diteliti Pada Awal Pengamatan Memiliki Niat Untuk Keluar. Oleh Karena Itu, Berdasarkan Pada Masalah Di Atas, Maka Perlu Dilakukan Penelitian Tentang Determinan Kejadian Intensi Turnover Perawat Di Brawijaya Woman And Children Hospital Jakarta Tahun 2017.

METODE

Dalam Penelitian Ini, Menggunakan Desain Penelitian *Cross Sectional*. Tempat Penelitian Ini Dilakukan Di Brawijaya Woman And Children Hospital Khususnya Bagian Keperawatan. Waktu Penelitian Dilaksanakan Pada Bulan Juli-Agustus 2017. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Brawijaya Woman and Children Hospital Jakarta sampai pada bulan Juli 2017. Total seluruh perawat yang masih aktif bekerja sampai pada bulan Juli di Brawijaya Woman and Children Hospital adalah 145 perawat berdasarkan data yang didapat dari bagian HRD. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan total populasi.

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Univariat

Variabel	Jumlah	Presentase
<i>Turnover Intention</i>		
Ada Niat	76	53,9
Tidak Ada Niat	65	46,1
	141	100,0
Pengembangan Karir		
Tidak Puas	81	57,4 %
Puas	60	42,6 %
	141	100,0

Tabel 2
Hasil Analisis Bivariat

Pengembangan Karir	Turnover Intention				Total		P value	OR (95% CI)
	Ada Niat		Tidak Ada Niat					
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	59	72,8%	22	27,2%	81	100,00%	0,001	6,783 (3,220-14,289)
Puas	17	28,3%	43	71,7%	60	100,00%		

Dari Hasil penelitian diperoleh variabel kepuasan terhadap perkembangan karir berhubungan spesifik dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunter, Felix dan Tan (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara jenjang karir dengan *turnover intention*. Artinya seseorang yang mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan yang diinginkan akan merasa puas dan keinginan untuk keluarnya rendah. Demikian juga dengan Donakker (2002) dalam Purbowo (2006) menyebutkan bahwa pegawai yang diberikan kesempatan terbatas terhadap jenjang karir akan lebih tinggi *turnover intentionnya* dibandingkan dengan pegawai yang diberikan jenjang karir yang luas. Kesempatan untuk maju merupakan salah satu dorongan untuk

memilih tempat kerja. Diadakannya pendidikan dan pelatihan tambahan oleh suatu organisasi sehingga suatu saat nanti pekerja memiliki kesempatan untuk mempromosikan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi merupakan hal yang dapat menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang (Kurniadi, 2013). Pengembangan Karir merupakan usaha untuk meningkatkan produktifitas sekaligus mempersiapkan karyawan terhadap tuntutan situasi (Robbins, 1996). Banyak manfaat diperoleh melalui pengembangan karir baik bagi organisasi, karyawan atau pun konsumen (pasien).

Selain faktor kompensasi ada faktor lain yang menentukan seseorang untuk bekerja di suatu organisasi, yaitu kesempatan karir yang diberikan oleh organisasi tersebut. Jika kesempatan karir yang diberikan oleh organisasi sangat mendukung maka banyak karyawan yang

akan merasa puas dan bertahan di organisasi tersebut. Handoko (2000) menjelaskan keterkaitan kepuasan kerja dengan jenjang karir. Semakin tinggi kesempatan karir yang diberikan oleh suatu organisasi kepada perawat yang bekerjaseperti memberikan pelatihan dan pendidikan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat tersebut.

Pentingnya kesempatan atau peningkatan karir yang diberikan oleh perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat *Turnover Intention* Perawat Di Rs Brawijaya Cukup Tinggi Yaitu 53,9%.
2. variabel pengembangan karir berhubungan signifikan dengan *Turnover Intention* ($p < 0,05$)

DAFTAR PUSTAKA

1. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga

organisasi sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Untuk itu, sebaiknya pihak rumah sakit lebih memfokuskan dan memberikan kesempatan kepada perawat-perawatnya untuk mengikuti pendidikan dan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka. Untuk itu sebaiknya, manajemen RS Brawijaya mengembangkan dan memberikan kesempatan karir bagi para

2. Robbins, Stephen., & Judge, A.T. 2000. *Organizational Behaviour*. Jakarta; Salemba Empat
3. Gilles, D.A.2000. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem Edisi Kedua*. Philadephid: W.B Saunders Company
4. Langitan,Rosamey Elleke, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Pada Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok", Tesis Manaemen Keperawatan, Universitas Indonesia
5. Munandar,A.S. Psikologi Industri dan organisasi : Jakarta: UI Press, 2001

6. Permenkes RI No. 56 Tahun 2014 Tentang Rumah Sakit
7. Kusimaningrum, D. & Harsnti, I. 2015. *Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap*. Prosiding PESAT Vol 6
8. Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada RS Roemani Muhammadiyah Semarang*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro
9. Mardiana, Inge., Vitayala, Aida., & Panjaitan. I. 2014. *Job Satisfaction Relationship with Turnover Intention in Dhuafa Hospital Nurses*. Bogor: Manajemen IKM Vol.9 No.2