

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) TENAGA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA TIPE C KOTA BATAM TAHUN 2018

Tan Suyono, Ermi Girsang, Ali Napiah Nasution, Gusnawati

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Prima Indonesia

Email : ermiunpri@yahoo.co.id

ABSTRAK

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (*World Health Organization*, 2010). Fenomena intensi *turnover* di Indonesia disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Banyaknya rumah sakit baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para perawat untuk mencoba sebuah peruntungan baru dan turut mendorong tingginya *intensitas turnover* di sebuah rumah sakit (Andini, 2006). Hasil survey awal yang dilakukan pada 2 (dua) Rumah Sakit Swasta Tipe C di Kota Batam yaitu Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya pada bulan Mei 2018 kepada 20 perawat rawat inap didapatkan bahwa 60% perawat menyatakan keinginan untuk pindah kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor kompensasi yang kurang sesuai (60%), kepuasan kerja (65%), stress kerja (50%), lama kerja (35%) dan usia perawat (45%). Berdasarkan data dari Bagian Sumber Daya Manusia RS Harapan Bunda, jumlah perawat yang bekerja pada tahun 2017 sebanyak 157 perawat dan terdapat 32 perawat yang keluar atau apabila dipersentasekan berjumlah 21% terjadinya *turnover* perawat dari jumlah total perawat. *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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 84 perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam pada tanggal 12 September – 15 Oktober 2018 dapat disimpulkan bahwa Mayoritas perawat adalah berjenis kelamin perempuan (77.4%), belum menikah (67.9%), berpendidikan Diploma III Keperawatan (85.7%), Masa Kerja Baru (60,7%), berusia 20 – 29 tahun (79.8%), kompensasi tidak sesuai (58.3%), tidak puas dalam bekerja (53.6%) dan tidak mengalami stress kerja (54.8%). Ada hubungan antara kompensasi dengan keinginan pindah kerja perawat (nilai $p = 0.006 < 0.05$).

Kata kunci : Kompensasi, Pindah Kerja, Perawat, Rumah sakit swasta Tipe C

PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (*World Health Organization*, 2010). Fenomena intensi *turnover* di Indonesia disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Banyaknya rumah sakit baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para perawat untuk mencoba sebuah peruntungan baru dan turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah rumah sakit (Andini, 2006).

Menurut Cresswell dalam Holland, Allen, Cooper (2012) sebuah bisnis tertentu mungkin mengharapkan rerata *turnover* hingga 4%, tetapi dilingkungan yang lebih menuntut seperti keperawatan idealnya *turnover* diperkirakan dalam kisaran 3% sampai 6% pertahun. Bila sebuah organisasi memiliki rerata *turnover* yang masih berkisar pada angka tersebut maka dapat dikatakan *turnover* bukan merupakan suatu masalah. Kenyataannya, *turnover* masih menjadi dilema dalam dunia kesehatan. Elizabeth (2011) menyatakan bahwa tingkat *turnover* tahunan di industri kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat *turnover* karyawan dan 50% diantaranya adalah perawat. Hasil survey di fasilitas keperawatan yang dilakukan oleh

Sebuah studi Eropa yang berjudul "*Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries*" oleh Heinen et al (2013)

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%. Sedangkan persentase intensi untuk meninggalkan profesi sebagai perawat adalah Belgia 9%, Finlandia 10%, Jerman 17%, Irlandia 11%, Belanda 5%, Norwegia 9%, Polandia 9%, Spanyol 5%, Swiss 6%, dan Inggris 10%. Michael Pafe *Indonesia Employee Intentions Report* mencatat sebanyak 72% responden di Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan pada 12 bulan ke depan (Michael, 2015).

Hasil survey diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Holland, Allen, Cooper (2012) yang berjudul "*Analysis of the First National Survey on Nurses' Attitudes to Work and Work Conditions in Australia*" ditemukan bahwa dari 670 responden lebih dari 38% diantaranya melaporkan keinginan yang tinggi dan sangat tinggi untuk keluar dari organisasi dan yang lebih mengkhawatirkan lagi adalah dari 38% tersebut 15% ingin berhenti menjadi perawat. *Turnover* perawat dapat didefinisikan sebagai suatu proses perpindahan seorang perawat dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain. *Turnover* perawat di Indonesia sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal.

Beberapa penelitian menyebutkan ketidakpuasan dengan gaji perawat dan kurangnya peluang pengembangan profesional sebagai alasan utama meninggalkan organisasi (Arslan Yurumezoglu & Kocaman, 2016; Ayalew et al., 2015; Cho et al., 2012;

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) TENAGA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA TIPE C KOTA BATAM TAHUN 2018

Li et al., 2010; Lynn & Redman, 2005; Sabanciogullari & Dogan, 2015). Sebuah studi baru-baru ini menyarankan perawat di AS yang mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi, tidak puas dengan kepemimpinan organisasi, tidak puas dengan kurangnya kemajuan karir mereka, dan tidak mendapat kompensasi yang memadai, kemungkinan besar meninggalkan organisasi mereka (Mazurenko, Gupte, & Shan, 2015)

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 *train- ing* 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. *Turno- ver* 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.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Kompensasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) tenaga perawat di Rumah Sakit Kota Batam Tahun 2018.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan

rancangan *cross sec- tional*. Desain penelitian *cross sectional* adalah adalah dimana seluruh variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) diukur dan diamati pada saat bersamaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Kota Batam Tahun 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kompensasi dengan Keinginan Pindah Kerja

Hubungan Kompensasi dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Kota Batam Tahun 2018

Kompensasi	Keinginan Pindah Kerja				Total	%	Nilai <i>p</i>
	Ada Niat	%	Tidak Ada Niat	%			
Sesuai	12	34.3	23	65.7	35	100	0.006
Tidak Sesuai	33	67.3	16	32.7	49	100	
Total	45	53.6	39	46.4	84	100	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 perawat di Rumah Sakit Tipe C Kota Batam dengan kompensasi sesuai didapatkan 12 orang (34.3%) memiliki keinginan untuk pindah kerja sedangkan 23 orang (65.7%) tidak ada niat pindah kerja dan dari 49 perawat di Rumah Sakit Tipe C Kota Batam dengan kompensasi tidak sesuai didapatkan 33 orang (67.3%) memiliki niat pindah kerja dan 16 orang (32.7%) tidak ada niat pindah kerja.

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* didapatkan nilai $p = 0.006 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan ada hubungan antara kompensasi dengan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Tipe C Kota Batam Tahun 2018.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yang diteliti oleh Maulina, S (2013), menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat Rumah Sakit Atma Jaya, semakin baik pada kompensasi yang

diberikan maka keinginan pindah kerja karyawan semakin turun atau berkurang. Menurut peneliti, imbalan merupakan perangsang/ pendorong yang diberikan kepada pegawai agar timbul semangat yang lebih besar dalam dirinya untuk berprestasi tinggi bagi rumah sakit. kompensasi yang diberikan rumah sakit kepada perawat sangat menentukan keinginan perawat untuk pindah kerja. Bila perawat telah menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya di rumah sakit, maka dilain sisi perawat juga mengharapkan menerima kompensasi dan imbalan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, R. F. 2004. *Job stress, job performance, and social support among hospital nurses*. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78.
- AbuAlRub, R. F., & AL Zaru, I. M. 2008. *Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses*. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 227–236.
- Al Hamwan, M., Mat, N. B., & Al Muala, I. 2015. *The impact of organizational factors on nurses' turnover intention behavior at public hospitals in Jordan: How does leadership, career advancement and pay-level influence the turnover intention behavior among nurses*. *Journal of Management and Sustainability*, 5(2), 154.
- Al Asmari, H. A. M., & Douglas, C. 2012. *Job satisfaction and intention to leave among critical care nurses in Saudi Arabia*. *Middle East Journal of Nursing*, 6(4), 3–12.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. 2003. *The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process*. *Journal of management*, 29(1), 99–118.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions. Tesis Program Study Magister Sains Manajemen Universitas Diponegoro (Tidak Dpublikasikan).
- Aprizal. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* Perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Armstrong, M., & Murlis, H. 2007. *Reward management: a handbook of remuneration strategy and practice*: Kogan Page Publishers.
- Arslan Yurumezoglu, H., & Kocaman, G. 2016. Predictors of nurses' intention to leave the organization and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 235–243.
- Ayalew, F., Kols, A., Kim, Y. M., Schuster, A., Emerson, M. R., van Roosmalen, J., ...
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, 2005. "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Brewer, C. S., Kovner, C. T., Greene, W., Tukov-Shuser, M., & Djukic, M. 2012. *Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals*. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 521–538.
- Carraher, S. M., & Buckley, M. R. 2008. *Attitudes towards benefits and behavioral intentions and their relationship to Absenteeism*,

- Performance, and Turnover among nurses. Journal of Applied Management & Entrepreneurship*, 4(2), 89-109.
- Cho, S. H., Lee, J. Y., Mark, B. A., & Yun, S. C. 2012. *Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 63–70.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. 2007. *Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042
- .Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., & Depoorter, A.M. 2011. *Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: A questionnaire survey. Journal of Advanced Nursing*, 67(2), 371–383
- Elizabeth, Maria Lidya. 2012. Hubungan antara Pelanggaran Kontrak Psikologi menurut Perawat dengan Intention To Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Depok
- Fina Jusuf. 2010. Kajian Terhadap Kecendrungan Turnove Perawat di Pelayanan Kesehatan Sint. Carolus. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia. Depok
- Fitria. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. 2010. *Nurses' intention to leave the profession: Integrative review. Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422–1434.
- Gibson, H. 2015. *Factors affecting turnover intention among nurses in Ethiopia. World Health & Population*, 16(2), 62–74.
- Gillies, Dee Ann. 1994. *Nursing Management: A System Approach Third Edition*. W.B. Saunders Company. Philadelphia