

Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan *Turnover Intention* Di Ruang Rawat Inap

The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention in Inpatient Wards

Moris Delmi Hawa

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Indonesia

Disubmit 12 Maret 2024; Diproses:18 April 2024; Diaccept:30 Juli 2024; Dipublish:31 Juli 2024

*Corresponding author: E-mail: morisdelmihawa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara kepuasan kerja perawat dan niat untuk berpindah pekerjaan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan pada tahun 2024. Desain penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif analitik dengan metode potong lintang. Sampel yang digunakan dalam studi ini terdiri atas 25 perawat yang diambil menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu kepuasan kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang, di mana 44% responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Mengenai niat untuk berpindah pekerjaan, sebagian besar perawat juga menunjukkan keinginan yang sedang untuk beralih pekerjaan, dengan 48% responden menunjukkan niat yang moderat. Analisis data menggunakan uji Spearman Rho menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjuk kepada adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan. Jumlah kepuasan kerja perawat yang lebih tinggi berhubungan dengan kecenderungan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan. Penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja dari perawat, dengan tujuan mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Turnover Intention; Perawat

Abstract

This study aims to identify the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention in the inpatient ward of Sundari General Hospital, Medan, in 2024. This study adopted a descriptive analytical approach with a cross-sectional method. The sample used in this study consisted of 25 nurses selected using a total sampling method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire focusing on two main variables: job satisfaction and turnover intention. The study findings indicate that most nurses have a moderate level of job satisfaction, with 44% of respondents feeling quite satisfied with their jobs. Regarding turnover intention, most nurses also indicated a moderate desire to switch jobs, with 48% of respondents indicating a moderate intention. Data analysis using the Spearman Rho test yielded a significance value of 0.000, indicating a significant relationship between job satisfaction and turnover intention. Higher levels of nurse job satisfaction are associated with a lower tendency to turnover. This study provides important insights for hospital management to pay more attention to the aspect of nurse job satisfaction, with the aim of reducing turnover intention, which can negatively impact service quality.

Keywords: Job Satisfaction; Turnover Intention; Nurses

DOI: 10.51849/j-bikes.v%vi%i.142

Rekomendasi mensitasi :

Hawa.MD. 2024. Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Turnover Intention Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kebidanan, Keperawatan dan Kesehatan (J-BIKES)*, 4 (1): Halaman. 60-65

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Merujuk pada Pasal 32 dari Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 mengenai Rumah Sakit, fungsi rumah sakit tidak terbatas pada pelayanan rawat inap, melainkan juga mencakup rawat jalan dan layanan darurat (Rambe & Heriyanto, 2015). Dengan bertambahnya jumlah rumah sakit, persaingan dalam industri ini telah menjadi lebih ketat, terutama antara rumah sakit yang dikelola pemerintah dan yang dikelola secara swasta. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas demi keberhasilan dalam memberikan layanan kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam organisasi, termasuk dalam sektor kesehatan (Ridlo, 2012). Dalam hal ini, perawat menjadi salah satu profesi yang paling signifikan karena mereka terlibat langsung dalam memberikan asuhan kepada pasien. Data dari Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI (2017) menyebutkan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar, mencapai 29,66% dari seluruh tenaga kesehatan di Indonesia. Peran perawat yang sangat vital dalam pelayanan rumah sakit membuat mereka menjadi kunci utama dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan. Namun, meskipun perawat memiliki peranan penting, tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit (Rachman & Dewanto, 2016).

Turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk

mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada stabilitas organisasi (Lee & Mowday, 1987). *Turnover intention* seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum dan Harsanti (2015) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat, semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention* di kalangan perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat memiliki dampak langsung terhadap keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan di tempat kerja adalah elemen kunci untuk menjaga karyawan, termasuk perawat, dalam lingkungan rumah sakit. Berdasarkan pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana karyawan melihat seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Berbagai elemen, seperti gaji, pengawasan, kondisi kerja, dan relasi antar kolega, dapat memengaruhi kepuasan kerja ini (Priyono & Marnis, 2008). Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat, untuk mengurangi keinginan berpindah yang dapat merugikan organisasi.

RSU Sundari, sebagai salah satu rumah sakit di Medan, menghadapi tantangan terkait dengan *turnover intention* perawat di ruangan rawat inap. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, tingkat turnover perawat di rumah sakit

ini cukup tinggi, yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam hal kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan turnover intention di ruangan rawat inap di RSUD Sundari Medan pada tahun 2024. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*) untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* di ruangan rawat inap di RSUD Sundari Medan pada tahun 2023. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Sundari Medan yang terletak di Medan, dengan alasan rumah sakit tersebut memiliki jumlah sampel yang mencukupi dan belum pernah dilakukan penelitian serupa sebelumnya. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Sundari Medan, yang berjumlah 25 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama, yaitu pertanyaan tentang kepuasan kerja dan turnover intention. Kuesioner menggunakan skala

Likert untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi seperti gaji, pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja, serta *turnover intention* yang diukur berdasarkan niat karyawan untuk mengundurkan diri atau berpindah pekerjaan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelumnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salmawati (2019). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji statistik *Spearman Rho* untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Jika nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima, yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Proses pengolahan data mencakup tahap *editing*, *coding*, dan *tabulasi* untuk mempermudah analisis dan interpretasi data yang diperoleh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Perawat		
20-30 Tahun	13	52
31-40 Tahun	4	16
41-50 Tahun	5	20
51-60 Tahun	3	12
Jumlah	25	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	64
Perempuan	9	36
Jumlah	25	100%
Pendidikan		
D3	17	68
S1	8	8
Jumlah	25	100%

Berdasarkan data demografi diatas dari 25 responden menunjukkan bahwa mayoritas umur yang menjadi sampel penelitian adalah umur dengan rentang 20-30 tahun berjumlah 13 dengan persentasi 52%. Mayoritas Jenis kelamin adalah Laki-laki berjumlah 16 orang dengan persentasi 64%. Mayoritas tingkat pendidikan adalah D3 berjumlah 17 orang dengan persentasi 68%.

Tabel 2. Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	6	24.0
Cukup	11	44.0
Puas	8	32.0
Jumlah	25	100

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa frekuensi kepuasan kerja perawat

Tabel 4. Uji Spearman Rho

		Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.970**
		N	25
	Turnover Intention	Correlation Coefficient	.970**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	25

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya ada kepuasa kerja perawat dengan turnover intention . Serta angka koefisiensi korelasi bernilai positif bernilai 1.000 yang artinya ada kekuatan hubungan antara kedua variabel.

Menurut konsep yang diungkapkan oleh Kurniawan pada tahun 2016, dapat diargumenkan bahwa dampak emosional akibat tingginya angka pergantian tenaga kerja berhubungan dengan hilangnya hubungan sosial antar individu, yang berpotensi menimbulkan stres emosional.

adalah mayoritas Sedang berjumlah 11 orang persentasi (44%), selanjutnya Baik berjumlah 8 orang persentasi (32%) dan kurang 6 orang presentasi (32%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Turnover Intention

Turnover Intention	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	8	32.0
Sedang	12	48.0
Berat	5	20.0
Jumlah	25	100

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa frekuensi Turnover Intention adalah mayoritas sedang berjumlah 12 orang persentasi (48%), selanjutnya ringan berjumlah 8 orang persentasi (32%) dan kurang 5 orang presentasi (20%).

Tidak semua individu mampu menghadapi stres ini, sehingga efek negatif bisa muncul sebagai hasilnya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap niat seorang perawat untuk berpindah adalah jenis kelamin. Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas adalah laki-laki. Seorang pria seringkali berada dalam posisi penting dalam rumah tangga dan berfungsi sebagai pencari nafkah. Apabila seseorang merasa penghasilannya tidak memadai, ia mungkin akan mencari peluang kerja lain untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik. Niat untuk

melakukan perpindahan kerja seringkali muncul dari ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dialami perawat. Kepuasan kerja tercapai ketika terdapat keseimbangan antara harapan pribadi dan realitas yang dihadapi di lingkungan kerja.

Menurut Mobley et al, (2017) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan puas yang mendalam yang bisa mendorong perawat untuk memiliki pandangan positif terhadap profesinya. Perawat yang merasa puas akan merasakan kebahagiaan dan kenyamanan saat menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja harus menjadi fokus utama bagi manajemen Rumah Sakit, karena tingkat kepuasan yang tinggi dapat mengurangi keinginan perawat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Gillies dalam Muliana, (2016) menyebutkan bahwa tingkat turnover intention yang normal berkisar antara 5 hingga 10 persen per tahun, dan dianggap tinggi jika melebihi 10 persen. Turnover intention biasanya menjadi pilihan terakhir seorang perawat ketika ia merasa lingkungan kerjanya tidak lagi sesuai dengan harapannya.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi Alfiyah (2017) di Rumah Sakit Wanita dan Anak Brawijaya Jakarta yang menunjukkan bahwa perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang melaporkan kepuasan, dengan nilai $p\text{-value} = 0,002 (p < 0,05)$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan niat untuk berpindah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sundari Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* di ruangan rawat inap. Sebagian besar perawat di rumah sakit tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, dengan 44% responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Adapun tingkat *turnover intention* mayoritas berada pada kategori sedang, dengan 48% responden menunjukkan niat yang moderat untuk berpindah pekerjaan.

Hasil penelitian dengan memanfaatkan uji Spearman Rho mengungkapkan angka signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang menandakan adanya kaitan yang sangat bermakna antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar. Dengan kata lain, apabila kepuasan kerja perawat semakin meningkat, kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin menurun. Di sisi lain, jika kepuasan kerja menurun, maka tingkat niat untuk keluar akan semakin tinggi.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya meningkatkan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi *turnover intention*, yang dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan stabilitas organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji, pengawasan, kondisi kerja, serta hubungan antar rekan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mengurangi keinginan perawat untuk berpindah pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. In e book (pp. 1–326).
- Arikunto S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160
- Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 21–27.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11
- Damanik, D. W. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), 64–73.
- Desrison, & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. *Jurnal Bening*, 5(2), 91–106.
- Diana, Yasmin, D., & Sukardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 6.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41
- Fitriani, N. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Hasibuan, M. M., Fitriani, A. D., & Theo, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Citra Rumah Sakit Umum Dr. Ferdinand Lumban Tobing Kota Sibolga Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 4(2), 144–154.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.