

Turnover Perawat Rumah sakit

Eka Harisetia F¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2} Universitas muhammadiyah gresik

Abstrak

Berdasarkan data di Rumah sakit petrokimia gresik pada tahun 2020,2021 angka *turnover* tenaga perawat sebanyak 14% dan 61%. Dimana angka tersebut dianggap tinggi dan berdampak negatif bagi rumah sakit. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada rumah sakit petrokimia gresik. penelitian ini menggunakan teknik data kualitatif melalui metode wawancara, dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* tenaga perawat di rs.petrokimia gresik dilatarbelakangi oleh *work family conflict* di tempat kerja.

Kata kunci : *turnover intention,work family conflict*.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan penduduk di indonesia menurut data dari badan pusat statistik (BPS) mencatat bahwa jumlah perawat di Indonesia mencapai **511.191** orang pada 2021. Jumlah itu meningkat 16,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 438.234 orang. Menurut HPEQ Project diharapkan pada 2030 akan tercapai keseimbangan antara *supply dan demand* jumlah tenaga perawat di Indonesia. Dari penjabaran fakta-fakta diatas, maka permasalahan yang melatarbelakangi *turnover* pada perawat di Indonesia antara lain adalah kurang idealnya jumlah tenaga keperawatan di Indonesia, dan kurang meratanya distribusi tenaga keperawatan (media indonesia.com).

Fenomena yang sering terjadi adalah terdapat banyak karyawan yang ingin berpindah kerja (*turnover intention*) yang akhirnya berujung pada keputusan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*) dari perusahaan yang saat ini dia bekerja ke perusahaan yang baru (medy bun,2021).

Turnover intention perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, khususnya divisi *Human Resource and Development* (HRD) karena dapat berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani. Terdapat beberapa alasan mengapa *turnover* tenaga keperawatan perlu di perhatikan, alasan utama karena tenaga perawat merupakan ujung tombak pelayanan yang bersentuhan langsung dengan pasien. berkurangnya tenaga keperawatan dapat mengurangi kualitas perawatan yang akan diterima pasien. Kualitas perawatan tersebut akan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap pelayanan rumah sakit.

Turnover intention menurut Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan. (2014) adalah rencana karyawan dalam perusahaan berniat untuk meninggalkan pekerjaan.

Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan (2014) juga mengungkapkan bahwa *Voluntary Employee Turnover* (berhenti secara sukarela) dan *Involuntary Employee Turnover* (berhenti atas keinginan perusahaan) memerlukan biaya pengganti terkait rekrutmen dan seleksi.

Menurut Mathis dan Jackson (2000:125), *turnover* secara sukarela yaitu, karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor yaitu diantaranya adalah peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi atau keluarga. Proses sampai terjadinya *turnover* ini tentu tidak langsung terjadi begitu saja, akan tetapi dimulai dari rasa tidak puas lalu muncul keinginan atau niat karyawan untuk keluar.

Pada penelitian ini didapatkan data *turnover* tenaga perawat pada rumah sakit petrokimia gresik pada 2 tahun terakhir yang terlampir sebagai berikut :

Tabel 1. data *turnover* perawat

tahun	jumlah awal tahun	jumlah akhir tahun	keluar	masuk	<i>turnover rate</i>
2020	155	229	27	119	14%
2021	236	172	125	70	61%

Sumber: Rs.Petrokimia gresik,2022

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 (data *turnover rate*) diperoleh data bahwa angka rasio karyawan yang keluar terhadap jumlah rata-rata karyawan dalam periode 2020 sebanyak 14% dan mengalami kenaikan di tahun 2021 menjadi 61%. Maier (dalam Pristianti, 2015) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Jika dibandingkan dengan tabel 1 (data *turnover* perawat) dimana angka tersebut merupakan rasio yang sangat tinggi. Melonjaknya angka *turnover rate* ini disebabkan karena terjadi pandemi covid yang menyebabkan rumah sakit membutuhkan tenaga perawat dengan jumlah yang cukup banyak, namun hal tersebut juga berdampak pada angka *turnover* karena data lapangan terlihat cukup banyak tenaga perawat yang keluar. Jika di klarifikasikan berdasarkan alasan karyawan keluar Berikut data *voluntary employee turnover* (keluar secara sukarela atas keinginan sendiri) dan *involuntary employee turnover* (keluar secara tidak sukarela/atas keinginan perusahaan). Berdasarkan pengelompokan karyawan lokal dan non lokal di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 2. data *voluntary & involuntary turnover* berdasarkan sebab

kelompok	Jumlah karyawan keluar 2021		total
	<i>involuntary employee turnover</i>	<i>voluntary employee turnover</i>	
karyawan lokal	52	6	58
karyawan non lokal	11	50	67
total :	68	56	125

Sumber: Rs.Petrokimia gresik,2022

Berdasarkan pada tabel diatas kelompok perawat non lokal yang keluar atas keinginan sendiri sebanyak 50 (lima puluh) perawat. angka ini dinilai cukup dominan jika dibandingkan dengan kelompok karyawan non lokal yang keluar atas keinginan sendiri hanya sebanyak 6 (enam) orang saja. Data ini juga diperkuat dengan bukti memo pengunduran diri tenaga perawat dengan alasan keluarga atau *work family confilic*.

karyawan yang keluar masuk ini di sebabkan karena terjadi pandemi covid yang menyebabkan rumah sakit membutuhkan tenaga perawat dengan jumlah yang cukup banyak, Namun hal tersebut juga berdampak pada angka *turnover* karena data di lapangan terlihat banyak tenaga perawat yang keluar masuk. Permasalahan dalam penulisan ini adalah adanya dampak negatif dan ketidakstabilan yang dialami organisasi yang disebabkan oleh *turnover* tenaga perawat yaitu kerugian secara finansial dan menurunnya angka produktifitas karyawan.

Maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* tenaga perawat di rumah sakit petrokimia gresik.

METODOLOGI

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, yang dijadikan informan adalah mantan perawat di rumah sakit petrokimia gresik. Informan utama adalah perawat yang sudah resign dan sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 3 orang, serta Informan kunci yaitu kepala staff hrd.

Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara untuk menggali permasalahan dan penyebab *turnover* tenaga perawat, Data dokumen yang dipakai adalah yang berkaitan dengan kepegawaian meliputi : surat pengunduran diri dan memo permintaan tenaga perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan snowball sampling. Tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan yaitu reduksi data, display data, penggambaran kesimpulan.

Pengujian keabsahan data ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang di dapatkan. Sementara itu penelitian ini terbatas dari segi informan dikarenakan waktu yang sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja yang lain menurut pilihanya sendiri (*khikmawati,2015*) dan dampak yang ditimbulkan dengan adanya *turnover intention* menyebabkan ketidakstabilan yang dialami organisasi yang disebabkan oleh *turnover* tenaga perawat yaitu kerugian secara finansial dan menurunnya angka produktifitas karyawan.

Fenomena yang sering terjadi adalah terdapat banyak karyawan yang ingin berpindah kerja (*Turnover Intention*) yang akhirnya berujung pada keputusan

karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*) dari perusahaan yang saat ini dia bekerja ke perusahaan yang baru .

Hasil penelitian kualitatif mengenai *turnover intention* pada rumah sakit petrokimia gresik memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya angka *turnover* diantaranya beban kerja, *work family conflic* dan gaji, namun faktor utama yang mempengaruhi tingginya angka *turn over* yaitu pada *work family conflict*, dimana *work family conflic* menjadi suatu masalah yang tidak dapat diabaikan. Karena berdasarkan data karyawan yang keluar secara sukarela cenderung berasal dari non lokal. Artinya faktor *work family conflict* yang berkaitan dengan masalah jarak jauh dari keluarga merupakan faktor yang kuat mendorong keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru hingga akhirnya keluar dari perusahaan. Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaanya.

Penyebab Turn Over Terhadap Beban Kerja

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. karyawan yang tepat dapat menyesuaikan beban kerja dalam perusahaan tersebut. beban kerja suatu perusahaan sangat Mempengaruhi kinerja individu karyawannya. jika semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara menurut Ibu Maghfiro menyatakan bahwa **“kalau Beban kerja di sini saya rasa tergolong masih wajar dan tidak ada suatu permasalahan”** hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Fira yang menyatakan bahwa Beban Kerja masih tergolong wajar dan tidak ada masalah.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan pihak HRD yaitu Bapak Sutiklan yang menyatakan **“Beban Kerja yang ada di Rumah sakit Petrokima Gresik memang tergolong wajar, uraian pekerjaan juga sudah disesuaikan dengan posisi masing-masing jabatan, perusahaan juga memperhatikan masalah perhitungan beban kerja karena regulasi rumah sakit sangat mengedepankan pelayanan”**. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa beban kerja pada rumah sakit petrokimia gresik tidak mengalami masalah, beban kerja yang diberikan sesuai dengan uraian pekerjaan masing-masing jabatan, pernyataan ini sama dengan yang diungkapkan para informan. Beban kerja yang sesuai dibuktikan dari perbandingan jumlah perawat di rumah sakit dengan jumlah tempat tidur yaitu pada rumah sakit tipe C rasio jumlah perawat dan jumlah tempat tidur adalah 2 : 3 . berdasarkan data perhitungan beban yang ada pada rumah sakit petrokimia gresik diketahui bahwa jumlah rasio perawat terhadap jumlah tempat tidur sesuai dengan ketentuan permenkes nomer 340 tahun 2010 yaitu 2:3. Dengan adanya perhitungan beban ini memudahkan pembagian tugas dalam menjalankan asuhan keperawatan untuk menghindari keluhan mengenai beban kerja yang berlebih. Pengukuran beban kerja dilakukan agar perawat mampu memberikan pelayanan pada pasien seoptimal mungkin sehingga dapat memberikan kepuasan dan mengurangi tingginya beban kerja yang dapat berdampak pada *turnover intention* tenaga perawat di rumah sakit petrokimia gresik.

Berdasarkan pendapat dari para informan yang di sepakati pihak hrd dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada di perusahaan masih tergolong wajar dan

perhitungan beban kerja sangat diperhatikan, di dukung dengan uraian pekerjaan yang disesuaikan dengan masing-masing jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak ada masalah dan tidak berdampak terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Petrokimia Gresik.

Penyebab *Turnover* terhadap Gaji

Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, Sehingga karyawan tetap tinggal di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fira yang menyatakan bahwa **“tidak ada masalah terkait gaji karena sudah sesuai dengan standart perusahaan, saya rasa bonus,penunjang lain sudah cukup dan tidak ada masalah”** Pernyataan tersebut sama dengan ibu Maghfiro yang menyampaikan bahwa pendapatan gaji sudah lebih dari cukup dan hal tersebut juga di ungkapkan oleh Pak Romadi yang menyatakan bawa **“gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan kontrak kerja, jadi tidak ada permasalahan”**. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh bagian HRD yang menyatakan **“berdasarkan data pegawai, rata-rata berdomisili luar gresik sehingga banyak pegawai yang bekerja disini karena alasan umk yang tinggi jika dibandingkan dengan daerah domisili asli mereka. Dan belum ada pegawai yang komplain mengenai gaji dan tunjangan yang di berikan perusahaan”**.

Berdasarkan pernyataan dari para informan yang menyatakan Kepuasan karyawan terhadap gaji dibuktikan dengan pihak hrd yang menyatakan belum pernah ada komplain mengenai gaji. Ketetapan waktu pembagian gaji merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan. Rumah sakit selalu membayarkan gaji tepat waktu, hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan para karyawan terhadap perusahaan. Menurut hasil dari para informan yang di perkuat dengan pernyataan hrd Pada rumah sakit petrokimia gresik mengenai gaji dan kompensasi yang diterima tenaga perawat dalam jumlah yang cukup dan sesuai harapan mereka. Oleh karena itu pemberian gaji dan kompensasi yang tepat dapat mendorong kualitas serta keinginan tenaga perawat untuk tetap tinggal di rumah sakit.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pegawai pada rumah sakit petrokimia gresik tidak mengalami masalah, alasan karyawan keluar bukan karena gaji. Semua informan merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima.

Penyebab *Turnover* Terhadap Work Family Conflict

Beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan kurangnya waktu dan energi yang digunakan untuk melakukan aktivitas dengan keluarga, hal tersebut menyebabkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Maghfiro yang menyatakan bahwa **“alasan utama saya memang karena tahun depan rencana nikah dan mau ikut suami tinggal dekat sama keluarga”**. Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Fira yang menyatakan **“alasanya karena faktor keluarga,terutama anak. Kebetulan anak mau sekolah tk, mertua yang jaga sudah tua jadi saya balik ke**

kampung halaman tujuannya biar bisa dekat sambil merawat anak". Pernyataan tersebut juga sama dengan alasan bapak romadi mengajukan resign karena alasan keluarga, dimana merasakan adanya konflik keluarga karena jauh dari keluarga besar.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil data dan pernyataan yang didapatkan dari bagian HRD, dari data tersebut ditemukan fakta bahwa karyawan yang keluar secara sukarela atas keinginan sendiri sebanyak 50 (lima puluh) karyawan yang berasal dari non lokal gresik. pihak HRD juga menyatakan bahwa tenaga perawat yang keluar mayoritas karyawan non lokal. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa fenomena *work family conflict* pada tenaga perawat non lokal menjadi faktor utama adanya *turnover intention* sehingga mendorong karyawan untuk lebih fokus dekat dengan keluarga.

Hal ini sesuai dengan teori peran yang dikembangkan oleh Khan et al (1964) dalam Lathifa (2014) yang menjelaskan bahwa Individu akan mengalami konflik apabila ada tekanan yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada seseorang. dengan adanya tekanan yang diakibatkan *work family conflict* menyebabkan karyawan tersebut tidak bisa fokus dalam suatu pekerjaan yang mereka kerjakan dan mengganggu kerja karyawan yang mengalami *work family conflict* tersebut sehingga menimbulkan *turnover intention*. tingkat *turnover* Yang Tinggi Pada rumah sakit petrokimia gresik akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja perawat disana.

Upaya Rumah Sakit Mengatasi *Turnover Intention*

Adapun upaya-upaya yang dilakukan rumah sakit dalam meminimalisir tingginya angka *turnover*. rumah sakit mengupayakan mengatasi beban kerja dengan menerapkan regulasi mengenai perhitungan beban kerja pada tenaga perawat yang dilakukan secara rutin, uraian pekerjaan disesuaikan dengan posisi masing-masing bagian hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas kinerja pada pelayanan. hal ini diperkuat dengan pernyataan dari pihak HRD yang menyatakan " **saya rasa beban kerja disini memang masih tergolong wajar, uraian pekerjaan juga sudah disesuaikan dengan posisi masing-masing jabatan. Disini juga di update untuk perhitungan beban kerja karena regulasi rumah sakit sangat mengedepankan pelayanan** " Selain itu mengenai gaji dan tunjangan juga sangat diperhatikan perusahaan, gaji pokok ditentukan berdasarkan tingkatan jabatan dan sudah di atur di kontrak kerja karyawan. Disamping itu diberikan tunjangan yang menjadi salah satu fasilitas tambahan dari rumah sakit seperti tunjangan transportasi, uang makan dan jaspel (jasa pelayanan) . hal ini diperkuat dengan pernyataan dari pihak HRD yang menyatakan " **perusahaan memberikan kenaikan gaji secara berkala tiap 2 tahun sekali. selain gaji, tunjangan yang diberikan rumah sakit sangat diperhatikan dan disesuaikan dengan masing-masing kelas**".

dengan banyaknya dampak dari masalah *work family conflict* yang berdampak pada tingginya angka *turnover intention* di rumah sakit menurut penulis upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk mengatasi atau meminimalisir dampak dari masalah tersebut dengan menjaga komunikasi dan hubungan baik di lingkungan kerja, hal tersebut dilakukan untuk memberikan kenyamanan sebagai upaya untuk mengupayakan kesejahteraan di lingkungan kerja. Selain itu gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu alasan karyawan bertahan di perusahaan. Kepemimpinan yang

dapat memberikan kenyamanan pada bawahan dapat menjadikan karyawan tersebut merasa betah dan ingin tetap tinggal di perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian, penulis menyimpulkan bahwa Dengan adanya fenomena mengenai tingginya angka *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, Alasan tenaga perawat di rumahsakit petrokimia gresik mengalami *turnover intention* karena mayoritas dari mereka berasal dari luar domisili gresik dan cenderung mengalami *Work-Family Conflict*. dimana dengan adanya *Work-Family Conflict* yang tinggi terkait dengan masalah jarak jauh dari keluarga menjadi faktor utama pendorong atas keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru hingga akhirnya keluar dan pindah perusahaan. untuk itu perusahaan perlu memperhatikan permasalahan *work family conflict* karena berdampak terhadap *turnover intention* tenaga perawat di rumah sakit petrokimia gresik.

Referensi :

- Medy Budun, Muslih Amberi & Emy Rahmawati (2021). *turnover* pada pt.jasa power indonesia. Lambung: jurnal bisnis dan pengembangan.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). *The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. International Journal of Learning & Development*, 4(2).
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan Diana Angelica. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Pristianti, Putri (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intensi turnover*.
- Setiawan, R & Hartono, Y.M., (2015), Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Compensation* terhadap *Turnover Intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya.
- wahyu sulisetyo utama (2020). Hubungan antara *work family conflict* dengan stress kerja pada karyawan wanita rumah sakit ibu dan anak pekan baru.
- irfan abdurrahman, harlina nurtjahjanti (2021), hubungan antara *work family conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita.
- Katarina Katja Mihelic. (2014). *Work family conflict: A Review Of Antecedents Journal Of Management & information system-first quarter*.
- Sri Susanti & IGAA Novi Ekayati. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 2, No. 2, hal 183 - 190.
- Murti Sumarni. (2011). Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*. Vol. 8.
- Campbell, Jesse W., Tobin, Im., and Jisu Jeong. 2014. *Internal efficiency and turnover intention : evidence from local Government in south korea. Public personnel Management*. 43(2). 259-282.
- Andri Yulianto (2017). Pengalaman dan pendapatan gaji dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan, *Jurnal ilmiah kesehatan*, Volume 6 No 2 Januari 2017
- Sitti Nurjanah (2016). Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. VOL. 2/NO.5/ Januari 2017; ISSN 250-731X .

- Lathifah, Ifah., and Abdul,Rohman. 2014. *The Influence Of Work-Family Conflict On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Interoening Variable On Public Accountant Firms In Indonesia*. *International Journal Of Research In Businerrss*.
- Sulis Riptiono. (2019). Analisis Pengaruh *Work-family Confict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* sebagai mediasi (Studi pada karyawan Wanita CV. TIGA MUTIARA). *Managament Insight Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Raza-Ullah et al., (2014). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh *Work Family Conflict*.
- Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention*. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 373-3737.