

ORIGINAL ARTICLE

Faktor Determinan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya

Qanitah¹ | Muhadi^{1*} | Emilya Indahyati¹

¹ STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya

* Corresponding Author: muhadi@stikes-yrsds.ac.id

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
<p>Article history Received (September 18th, 2022) Revised (October 06th, 2022) Accepted (October 26th, 2022)</p> <p>Keywords Faktor Individu; Kepuasan Kerja; Turnover Intention</p>	<p>The turnover rate in RSI Surabaya for the last 5 years, namely 2017-2021, has increased with an average of 18.14%. High turnover rates can have a negative and positive impact on hospitals. The occurrence of turnover begins with the desire to leave, the desire to leave work can be caused by several factors including individual factors and job satisfaction factors. This study aims to determine individual determinants and job satisfaction related to nurse turnover intention at RSI Surabaya. The method used in this study is a quantitative analytical approach with cross sectional design, sampling technique with simple random sampling and the sample in this study was 126 nurses. Data analysis used univariate and bivariate tests (corelation tests of kendall's tau-b). The Results nurses who work at RSI Surabaya feel quite satisfied with job satisfaction (the job itself, salary, promotion opportunities, supervision, and co-workers). The incidence of nurse turnover intention at RSI Surabaya is included in the moderate category. The determinant factor of individuals related to the turnover intention of nurses at RSI Surabaya is marital status with a significant value of 0.021, while the determinant factor of job satisfaction related to turnover intention in RSI is satisfaction with salary, with a significant value obtained of 0.027. The more unmarried nurses, the higher the turnover intention and the lower the level of satisfaction with the salary, the higher the turnover intention.</p>

Jurnal Ilmiah Keperawatan is a peer-reviewed journal published by Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya (STIKES Hang Tuah Surabaya).

This journal is licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Website: <http://journal.stikeshangtuah-sby.ac.id/index.php/IJKSHT>

E-mail: jurnalilmiahkeperawatan.sht@gmail.com / jik.sht@stikeshangtuah-sby.ac.id

Introduction

Kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam (RSI) Surabaya selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tingginya angka *turnover* dapat menyebabkan kerugian pada Rumah Sakit, karena rumah sakit akan mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan perawat baru termasuk pelatihan khusus yang harus diberikan kepada perawat baru agar memperoleh kompetensi yang sesuai dengan keinginan Rumah Sakit (Christiani & Ilyas, 2018). Angka *turnover* perawat di RSI Surabaya– A. Yani dari tahun 2017 hingga tahun 2021 selalu mengalami peningkatan dengan rata-rata 18,14 %. Menurut Gillies, (1994) standar *turnover* perawat adalah 5-10% per tahun.

Terjadinya *turnover* diawali dengan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) (Asmara, 2017). Proses *turnover* menurut pendapat Abelson (1986) dalam (Ridlo, 2012) dalam tahap awal munculnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja /organisasi adalah munculnya rasa tidak puas terhadap tempat kerja / organisasi tersebut, kemudian pada tahap kedua munculnya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, pada tahap ketiga mulai berniat meninggalkan tempat kerja/organisasi dan mencari tempat kerja baru, pada tahap keempat mulai membandingkan antara job lama dan job baru hingga pada tahap terakhir karyawan memutuskan untuk keluar atau tetap tinggal di tempat kerjanya/organisasi.

Menurut Mobley (1978) dalam (Syauqi, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari



satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Hasil penelitian (Wahyuni, 2021) menyatakan bahwa adanya *turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor determinan individu dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya- A. Yani tahun 2022.

Methods

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan Kuantitatif dengan desain *cross sectional*. penelitian dilaksanakan pada bulan Mei - Juli tahun 2022 di RSI Surabaya. Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat yang bekerja di RSI Surabaya per bulan mei tahun 2022 dengan jumlah 186 orang perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 126 perawat yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan rumus Issac & Michael.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan kuesioner tertutup dan data sekunder yang diperoleh dari unit SDM RSI Surabaya. Analisis data pada penelitian menggunakan uji univariat dan uji bivariat dengan uji korelasi *kendall's tau-b*. uji univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang telah diteliti, sedangkan uji bivariat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan dependen.

Results

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Umur		
< 25 Tahun	6	4.8
26 – 45 Tahun	108	85.7
> 46 Tahun	12	9.5
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	25.4
Perempuan	94	74.6
Masa kerja		
< 3 Tahun	11	8.7
3 – 6 Tahun	71	56.3
7 – 9 Tahun	18	14.3
≥ 10 Tahun	26	20.6
Tingkat pendidikan		
D3	43	34.1
S1/NERS	80	63.5
S2	1	0.8
Lainnya	2	1.6
Status perkawinan		
Sudah kawin	106	84.1
Belum kawin	20	15.9
Jumlah tanggungan		
≤ 5	117	92.9
> 5	9	7.1

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden di RSI Surabaya – A. Yani sebagian besar responden yaitu 108 perawat atau 85.7% berusia 26 – 45 tahun, 94 responden atau 74.6% berjenis kelamin perempuan, 71 responden atau 56.3% memiliki masa kerja 3 – 6 tahun, 80 responden atau 63.5% dengan tingkat pendidikan S1/NERS, 106 responden atau 84.1% berstatus sudah kawin dan 117 responden atau 92.9% memiliki jumlah tanggungan ≤ 5.



Tabel 2 Distribusi frekuesnsi variabel kepuasan kerja perawat di RSI Surabaya

Indikator	Cukup puas		Tidak puas		Puas	
	f	%	f	%	f	%
Kepuasan terhadap pekerjaan	8	6.3	104	82.5	14	11.1
Kepuasan terhadap gaji	5	4	108	85.7	13	10.3
Kepuasan terhadap kesempatan promosi	11	8.7	111	88.1	4	3.2
Kepuasan terhadap supervisi	7	5.6	102	81	17	13.5
Kepuasan terhadap rekan kerja	23	18.3	3	65.9	20	15.9

Berdasarkan tabel 2 diatas sebagian besar perawat di RSI Surabaya – A.Yani merasa cukup puas terhadap pekerjaan (82.5%), merasa cukup puas terhadap gaji (85.7%),, merasa cukup puas terhadap kesempatan promosi (88.1%),, merasa cukup puas terhadap supervisi (81%) dan merasa cukup puas terhadap rekan kerja(65.9%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover intention Perawat Di RSI Surabaya

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	f	%
Turnover intention	0	0	95	75.4	31	24.6

Berdasarkan tabel 3 diatas sebagian besar perawat yaitu sebanyak 95 orang perawat atau 75.4% memiliki tingkat turnover intention yang sedang, sebanyak 31 orang perawat atau 14.6% memiliki tingkat turnover intention tinggi, dan tidak ada perawat yang memiliki tingkat turnover intention yang rendah.

Tabel 4 Hubungan Faktor Individu Dengan Turnover Intention Perawat

Variabel	Turnover intention	
	Correlation coeficient	Sig.
Umur	-0.121	0.171
Jenis kelamin	-0.132	0.139
Masa kerja	-0.057	0.496
Tingkat pendidikan	0.076	0.388
Status perkawinan	0.206'	0.021
Jumlah tanggungan	0.056	0.530

Berdasarkan tabel 5 hasil uji korelasi kenedall's tau-b antara faktor individu dengan turnover intention perawat, faktor individu yang mempunyai hubungan dengan turnover inention perawat adalah status perkawinan. Nilai signifikan yang diperoleh dari status perkawinan dengan turnover intention adalah 0.021, dimana nilai tersebut lebih kecil daripada 0.05 dan kekuatan hubungan yang diperoleh sebesar 0.206' yang bermakna terdapat hubungan yang positif antara status perkawinan dengan turnover intention. Hasil uji hubungan antara Umur, Jenis kelamin, Masa kerja, Tingkat pendidikan dan Jumlah tanggungan menunjukkan tidak ada hubunga, hal tersebut dikarenakan nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.05.

Tabel 5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Perawat

Variabel	Turnover intention	
	Correlation coeficient	Sig.
Kepuasan terhadap pekerjaan	-0.068	0.440
Kepuasan terhadap gaji	-0.195'	0.027
Kepuasan terhadap kesempatan promosi	-0.066	0.453
Kepuasan terhadap supervisi	0.017	0.846
Kepuasan terhadap rekan kerja	-0.100	0.247

Berdasarkan tabel 5 hasil uji korelasi kenedall's tau-b antara kepuasan kerja dengan turnover intention perawat, indikator kepuasan kerja yang mempunyai hubungan dengan tunrover inention perawat adalah kepuasan terhadap gaji. Nilai signifikan yang diperoleh dari kepuasan terhadap gaji dengan turnover intention adalah 0.027, dimana nilai tersebut lebih kecil daripada 0.05 dan kekuatan hubungan yang diperoleh sebesar -0.195 yang bermakna terdapat



hubungan yang negatif antara kepuasan terhadap gaji dengan *turnover intention*. Hasil uji hubungan antara kepuasan terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja menunjukkan tidak ada hubungan, hal tersebut dikarenakan nilai yang diperoleh lebih besar dari 0.05.

Discussion

Turnover intention merupakan niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Sebelum memutuskan untuk keluar (*turnover*) dari pekerjaannya seorang karyawan akan memiliki niat untuk keluar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RSI Surabaya – A. Yani tahun 2022, sebagian besar perawat di RSI Surabaya – A. Yani memiliki tingkat *turnover intention* sedang. Dari 126 perawat, sebanyak 95 orang perawat atau 75.4% dengan *turnover intention* sedang, 31 atau 14.6% memiliki intensi *turnover* tinggi dan tidak ada perawat yang memiliki intensi *turnover* yang rendah.

Faktor individu yang berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat Di RSI Surabaya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, faktor individu yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya– a. yani adalah status perkawinan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji korelasi kendall's tau-b diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0.021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan yang positif antara status perkawinan dengan kejadian *turnover intention* perawat di RSI Surabaya– A. Yani. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin banyak perawat yang berstatus belum menikah maka *turnover intention* di Rumah Sakit akan semakin tinggi.

Sebagian besar perawat dalam penelitian ini perawat dengan status perkawinan belum kawin dengan jumlah 106 perawat atau 84,1% dan 20 orang perawat atau 15,9% berstatus sudah kawin. Selain itu jumlah perawat yang memiliki tingkat *turnover intention* sedang pada penelitian ini lebih banyak perawat yang belum kawin yaitu sebanyak 84 orang perawat atau 66.7%.

Hasil penelitian terkait hubungan status perkawinan dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya – A. Yani sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan *turnover intention*. Perawat yang sudah menikah memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar dari pada perawat yang belum menikah, sehingga perawat yang sudah menikah enggan untuk mencari pekerjaan lain. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2015) di Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Dhuafa menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan *turnover intention*.

Faktor Kepuasan Kerja Yang Berhubungan Dengan *Turnover Intention* Perawat Di RSI Surabaya

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan kepada perawat di RSI Surabaya – A. Yani sebagian besar perawat merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya adalah kepuasan terhadap gaji. Hasil output SPSS uji korelasi *kendall's tau-b* antara kepuasan terhadap gaji dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya – A. Yani diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.027 dan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar -0.195', yang berarti terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan gaji dan *turnover intention*. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan gaji maka angka *turnover intention* perawat akan semakin tinggi.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Priambodo (2018) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*, serta penelitian yang dilakukan oleh Made *et al.* (2020) di Rumah Sakit Swasta di Bali, penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati *et al.* (2019) Lisnawati *et al.* (2020) di rumah sakit permata depok, penelitian yang dilakukan Alfiyah (2013) dan



penelitian yang dilakukan oleh Suryani and Ari Probandari (2017).

Menurut penelitian yang dilakukan Suyono *et al* (2018) pada tenaga perawat di Rumah Sakit swasta tipe c kota batam tahun 2018 menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan Rumah Sakit kepada perawat sangat menentukan keinginan perawat untuk pindah kerja. Salah satu harapan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarganya, jika perawat merasa gaji yang diberikan tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya mereka akan merasa tidak puas terhadap gajinya dan berpotensi seorang karyawan tersebut akan meninggalkan rumah sakit dan mencari rumah sakit dengan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Semakin besar gaji yang diberikan maka kepuasan terhadap gaji akan semakin tinggi. Semakin tinggi tingkat kepuasan gaji maka angka *turnover intention* akan rendah dan sebaliknya Priambodo (2018). Berdasarkan data penyebaran kuesioner kepada perawat di RSI Surabaya, dari tiga pertanyaan kepuasan gaji pernyataan terkait kepuasan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, memperoleh jawaban merasa puas dan sangat puas paling sedikit jika dibandingkan dengan kepuasan terhadap gaji yang diterima sesuai standar yang berlaku dan kepuasan terhadap pemberian tunjangan diluar gaji pokok.. Dari pernyataan diatas bisa dikatakan bahwa perawat di RSI Surabaya lebih merasa puas terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku dan tunjangan hari raya diluar gaji pokok dibandingkan dengan kesesuaian gaji yang diberikan dengan beban kerja yang dilakukan perawat. Oleh karena itu, diharapkan pihak Rumah Sakit bisa lebih memperhatikan kepuasan gaji perawat terutama pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan perawat jika rumah sakit tidak ingin angka *turnover intention* masuk dalam kategori tinggi.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor determinan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya – A.Yani, maka didapatkan kesimpulan faktor individu dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSI Surabaya – A.Yani adalah status perkawinan dan kepuasan terhadap gaji. Semakin banyak perawat yang belum menikah maka *turnover intention* akan semakin tinggi dan semakin rendah tingkat kepuasan terhadap gaji maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

Ethics approval and consent to participate

Penelitian ini telah mendapatkan surat ijin etik dari komite etik penelitian (KEP) Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani, dengan nomor 036.EC.KEP.RSIAY.06.22.

Acknowledgments

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada pimpinan rumah sakit yang telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian di rumah sakit tersebut, kepada responden dan semua pihak yang terlibat dan telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

References

- Alfiyah. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013*. Skripsi. Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4(3), 198–209.
- Lisnawati, *et al*. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit permata depok tahun 2019. *Prosiding Seminar Nasional Berseri*, 332–352.



- Made, N., Kartika, U., Januraga, P. P., & Suarjana, K. (2020). *The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention : A Private Hospital Case Study in Bali , Indonesia*, 22, 599–603.
- Priambodo, A. Y. (2018). *Hubungan antara Kepuasan Gaji dan Intensi Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Sanata Dharma.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur."* (IAR, Ed.), *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*. Surabaya: Public Health Movement - Indonesia.
<mailto:https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- Siregar, I. N. A. (2015). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (turnover intention) perawat di rumah sakit sehat terpadu DD pada tahun 2014*. Skripsi. Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Suryani, C. T., & Ari Probandari, dan F. H. (2017). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Non-Pns Di Rsupn Dr Cipto Mangunkusumo*. Tesis. Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.
- Suyono, Tan, E. G., & Ali Napiyah Nasution, G. (2018). Hubungan kompensasi dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) tenaga perawat di rumah sakit swasta tipe c kota batam tahun 2018. *Scientia Journal*, 7(2), 133–137.
- Syauqi, M. F. N. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Pontianak*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wahyuni. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Turnover Intention Perawat*. STIKES Ngudia Husada Madura.

