

Original Article<sup>\*)</sup>

**Diagnosis Aspek yang Berkaitan dari Pergantian Petugas Medis RS “X”**

*Diagnosing Related Aspects of Medical Staff Turnover in Hospitals “X”*

**Mohamad Yaser<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Indonesia Maju, Jakarta, Indonesia

\*Email correspondent: mohamad.yaser@stikim.ac.id

**Abstract**

**Introduction:** The study extensively investigates the factors associated with employee turnover, particularly concentrating on nurses, at Hospital "X". Hospitals play a pivotal role in providing healthcare services to communities, but intense competition and societal changes have implications for employee turnover, including that of nurses. The turnover rates of nurses in the years 2019-2021, encompassing the period from January to October, depict figures of 15.5%, 14.7%, and 23.6% consecutively. Employing a dual-pronged methodology encompassing quantitative and qualitative approaches, the research aimed to identify the driving forces behind employee turnover at Hospital “X”

**Methods:** The study is an analytical study using mixed method measurements, using a combination of quantitative and qualitative methods to understand the cause of employee turnover at Hospital “X”. This study was conducted between November 2020 and February 2022. The quantitative study population was all 79 nurses who resigned.

**Results:** The qualitative insights derived from (FGD) outcomes emphasize that remuneration, the work environment, growth prospects, recognition, and external job offer collectively shape employee turnover patterns at Hospital “X”. While most of these aspects are adequately addressed, suggestions are made for refining issue-resolution strategies within management and facilitating better access for employees residing beyond the local area. In the quantitative analysis, The analysis findings underscore that specific variables exhibit a significant correlation with the factors prompting resignations, whereas others lack such a discernible link. Notably, gender, age, and education level demonstrate limited influence on reasons for resignations, whereas marital status, recruitment origin, and tenure significantly impact the decision to leave.

**Discussion:** In conclusion, this study offers a comprehensive understanding of the variables impacting employee turnover rates, particularly those concerning nurses, at Hospital “X”. The amalgamation of findings from quantitative and qualitative analyses furnishes a more holistic comprehension of the subject, serving as a foundation for management to enhance retention strategies and foster an environment conducive to a motivated workforce. The research significantly contributes to unraveling the intricacies of hospital organizational dynamics and fostering initiatives to retain highly skilled personnel.

**Keywords:** analysis, factors, relationship, turnover, nurses

**Artikel**

Disubmit (Received) : 14 September 2023

Diterima (Accepted) : 08 November 2023

Diterbitkan (Published) : 10 November 2023

**Copyright: © 2023 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)**

## Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta yang tugas memberikan pelayanan kesehatan dasar maupun rujukan atau melakukan kesehatan penunjang.<sup>1</sup> Pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat, hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat saat ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya.<sup>2</sup> Pada tahun 2020, diperkirakan akan ada kekurangan hampir 1 juta perawat di Amerika Serikat. Hal ini disebabkan karena terjadinya pertumbuhan industri kesehatan yang terus menerus melebihi kebutuhan perawat yang tersedia perkiraan perputaran staf rumah sakit diperkirakan mencakup 5% hingga 5,8% dari total anggaran operasional tahunan rumah sakit dan sebagian besar disebabkan oleh kehilangan dan penggantian perawat yang berkualifikasi.<sup>3</sup>

Biaya perputaran yang komprehensif sulit bagi organisasi kesehatan untuk dihitung. Hal ini disebabkan oleh adanya kekuatan pasar eksternal yang berubah dan pengendalian regulasi, ketidakmampuan untuk menghubungkan pendapatan secara langsung dengan biaya tenaga kerja, dan variasi dalam cara perputaran institusional didefinisikan sebagai konstruk operasional.<sup>3</sup> Hal ini didukung oleh laporan hasil survei di fasilitas keperawatan yang dilakukan oleh American Health Care Association (AHCA) tahun 2011, ada sekitar 2 juta pekerja yang bekerja di fasilitas keperawatan di seluruh Amerika Serikat pada tahun 2010, dimana staf perawat berjumlah 1,3 juta staf (66 persen). Tingkat turnover tertinggi berada pada staf perawat sebesar 39,5 persen dari jumlah total turnover karyawan sebesar 35,1 persen. Tingkat turnover untuk Staf Perawat Terdaftar (RN), Izin Perawat Praktis (LPN), dan CNA berkisar 34,7-42,6 persen. Tingkat turnover untuk Direktur Keperawatan (DON) dan Perawat Terdaftar dengan Tugas Administrasi (ARN) adalah 26,0 dan 28,9 persen.<sup>4</sup> Dimana ditemukan bahwa turnover juga merupakan masalah utama di rumah sakit di Kanada dengan tingkat turnover rata-rata 19,9%.<sup>5</sup>

Mempertahankan kualitas pelayanan medis sebagai khusus mencapai *patient safety* dapat dicapai melalui pengelolaan yang baik terhadap tingkat perputaran karyawan. Tingginya kejadian turnover pada perawat dapat terjadi di setiap institusi rumah sakit, dan masalah turnover perawat terjadi di RS "X" di bagian sumber daya manusia RS "X" diperoleh data kejadian pergantian pegawai dan rekrutment dari tahun 2019-2021 terhitung dari bulan Januari sampai dengan Oktober kejadian pergantian perawat sebanyak 15,5%, 14,7%, dan (23,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kejadian turnover pegawai di RS "X" semakin meningkatnya dari tahun ke tahun bahwa turnover perawat maksimal 12% per tahun sedangkan turnover perawat maksimal 5-10% per tahun.<sup>6</sup>

Prinsipnya, pegawai di RS X mengaitkan kompensasi yang mereka terima setiap bulan dengan memiliki kemampuan, keahlian, dan pengalaman kerja di bidang kardiovaskuler. Dalam hal ini, perawat-perawat terkait akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dan lebih besar jika berpindah ke tempat baru. Namun, selain pertimbangan kompensasi, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mendorong seseorang untuk berpindah pekerjaan, yang mengakibatkan fenomena tingginya tingkat perputaran karyawan di RS X. Karena itu, pernyataan masalah mengenai tingginya angka perputaran dan kebijakan kompensasi muncul sebagai faktor yang paling terkait dengan perputaran perawat, sehingga mendorong peneliti untuk melakukan investigasi lebih lanjut.

Terkait isu perputaran tenaga perawat di RS X, hasil dari penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen keperawatan untuk lebih meningkatkan kinerja perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam analisis teoritis pada ilmu pengetahuan terutama dalam konteks organisasi rumah sakit mengenai retensi tenaga perawat serta memberikan saran bagi rumah sakit untuk meningkatkan sistem rekrutmen dan sistem penggajian sehingga dapat mencegah peningkatan turnover yang merugikan baik bagi rumah sakit maupun para perawat. Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah mengidentifikasi aspek-aspek yang berkaitan dari penyebab retensi di rumah sakit, karena adanya perubahan pegawai medis dengan berulang-ulang mengakibatkan terganggunya kualitas layanan, baik dalam hal pelayanan medis langsung maupun

administratif, serta dampak yang signifikan dapat dilihat dari aspek keselamatan pasien yang lebih utama.

### Metode

Telaah merupakan studi analitik menggunakan pengukuran metode gabungan, yaitu gabungan antara kuantitatif dan kualitatif untuk memahami penyebab keunikan perawat yang berhubungan dengan tingkat pergantian serta teknik metode gabungan melalui tanya jawab komprehensif bagi mencapai keterangan lebih rinci. Dokumentasi keterangan dilakukan dengan memperoleh karakteristik perawat dari Sumber Daya Manusia, tanya jawab komprehensif bersama perawat beserta tim manajemen, serta wawancara dengan perawat berstatus staf tetap yang masih menggunakan (indepth interview). Metode diskusi kelompok (FGD) informan dalam wawancara perawat berstatus staf tetap serta sumber informasi perawat yang keluar menghubungi via telepon yang didapatkan dari kepala SDM.<sup>7</sup> Studi ini dilakukan dari bulan November 2020 dan Februari 2022. Populasi studi kuantitatif yakni semua perawat yang mengundurkan diri sejumlah 79 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>8</sup>

Hasil dan wawancara akan disusun dalam bentuk laporan yang sistematis untuk kemudian dianalisa secara content analisis.<sup>9</sup> Metode content analysis ini digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara karakteristik, Aspek internal serta eksternal rumah sakit berkaitan dengan turnover.

Kami melaksanakan pengumpulan keterangan awal serta tanya jawab mendalam kepada perawat yang telah keluar profesinya serta membandingkannya melalui perawat yang sedang bekerja. FGD, dengan masukan dari tim manajemen.

1. Dokumentasi informasi sekunder serta divisi SDM
2. Mengolah secara kuantitatif informasi keunikan perawat seperti jenis kelamin, usia, jenjang sekolah, posisi perkawinan, tempat bekerja, serta periode kerja.
3. Melaksanakan tanya jawab mendalam kepada narasumber berdasarkan prestasi serta informasi kualitatif, yang selanjutnya direkam menggunakan tape recorder serta kemudian disebarikan dalam bentuk rekaman narasi
4. Melakukan FGD terhadap perawat jangka panjang yang sedang bertugas. Informasi tersebut direkam menggunakan tape recorder serta selanjutnya dikirimkan pada jenis rekaman narasi.
5. Menghasilkan bagan serta prestasi tanya jawab dan FGD. Sasaran penyusunan bagan ialah untuk menyampaikan referensi atau aturan dalam saat menelaah informasi, supaya prestasi yang terdapat rinci, singkat, dan mudah dijelaskan.
6. Tanya jawab mendalam melalui direktur divisi pengelolaan rumah sakit dalam hal ini
7. Mengkaji keterangan yang diperoleh terkait faktor riset selanjutnya dikonfirmasi dengan teknik triangulasi sumber

Analisis informasi dilakukan dengan dua cara, yakni kajian kuantitatif menggunakan memulai uji coba univariat serta bivariat kepada faktor keunikan perawat dan alasan pengunduran dirinya, dan analisis data kualitatif dengan merangkum dan mengkaji prestasi. tanya jawab mendalam melalui pelapor serta FGD. Bersama perawat yang masih bekerja serta kelompok pengelolaan serta kajian arsip. Prestasi tanya jawab akan dikumpulkan pada sebetuk bagan guna mempermudah mendapatkan tanggapan serta beragam sumber.

**Hasil**

**Analisis Univariat**

**Tabel 1.** Pendistribusian Alasannya Mengundurkan dirinya

Pendistribusian Alasannya Mengundurkan dirinya	Hitungan	%
Berpindah ke wilayah lainnya	35	44
Keluarga	26	33
Mendapatkan tawaran pekerjaan lain	7	9
Lain-lain	11	14
Seluruhnya	79	100

Dari hasil evaluasi univariat mengenai motivasi pengunduran diri karyawan, ditemukan bahwa mayoritas dari mereka yang memutuskan untuk berhenti, sekitar 44%, memilih untuk relokasi ke wilayah lain. Sementara itu, sekitar 33% menyebutkan faktor keluarga sebagai alasan utama di balik keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Alasan lain yang signifikan adalah tawaran pekerjaan baru, mencapai 9%. Selain itu, sekitar 14% dari karyawan tersebut merinci alasan-alasan lain yang tidak dapat dikategorikan secara spesifik. Total persentase dari keseluruhan kategori alasan pengunduran diri mencapai 79, menekankan perlunya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini untuk meningkatkan retensi karyawan di masa yang akan datang.

**Tabel 2.** Pengujian analisis statistik spesifik keperawatan

Nomor	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
A.	Jenis Kelamin	Wanita	56	70,9
		Pria	23	29,1
B.	Usia	Mencapai 30 tahun	67	84,8
		Lebih dari 30 tahun	12	15,1
C.	Tingkat Pendidik	Diploma 3	69	87,3
		Sarjana Strata 1	13	16,4
D.	Status perkawinan	Belum Kawin	47	59,5
		Kawin	32	40,5
E.	Daerah asal rekrut	Luar daerah	51	64,5
		Diwilayah sekitar RS	28	35,4
F.	Masa kerja	Mencapai 5 tahun	62	78,4
		Lebih dari 5 tahun	17	21,5

Hasil analisis univariat dari uji statistik spesifik keperawatan mengungkapkan pola-pola menarik dalam karakteristik demografis tenaga keperawatan. Secara keseluruhan, jenis kelamin tenaga keperawatan didominasi oleh pria sebanyak 70,9 persen, sementara wanita menyumbang 29,1 persen dari total responden. Dalam konteks usia, mayoritas tenaga keperawatan mencapai usia 30 tahun, mencapai persentase 84,8, sedangkan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 15,1 persen. Terkait tingkat pendidikan, sebagian besar tenaga keperawatan memiliki Diploma 3 dengan persentase 87,3, sementara yang memiliki gelar Sarjana Strata 1 sebanyak 16,4 persen. Adapun status perkawinan menunjukkan sekitar 59,5 persen tenaga keperawatan belum kawin, sementara 40,5 persen sudah kawin. Dari segi daerah asal rekrut, mayoritas berasal dari luar daerah dengan persentase 64,5, sedangkan 35,4 persen merupakan penduduk di wilayah sekitar RS. Pada akhirnya, masa kerja tenaga keperawatan mencapai 5 tahun atau lebih mendominasi dengan persentase 78,4, sementara yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 21,5 persen. Analisis ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang karakteristik tenaga keperawatan, memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi dan kebijakan manajemen keperawatan yang lebih efektif.

**Tabel 3.** Berhubungan spesifik keperawatan dari Alasannya Mengundurkan dirinya

No.	Karakteristik		Alasan Pengunduran dirinya								Total	Asym p-sig	
			Pindah ke luar daerah		Keluarga		Mendapatkan tawaran pekerjaan lain		Lain-lain				
			n	%	n	%	n	%	n	%			n
1.	Jenis Kelamin	Wanita	27	34,1	26	33	4	15,0	7	17,0	60	100	0,059
		Pria	8	49,1	0	0	3	14,0	4	37,1	16	100	
		Mencapai 30 tahun	30	45,5	16	25,1	2	5,4	8	20,1	59	100	
2.	Usia	Lebih dari 30 tahun	5	21,0	10	62,2	5	8,2	3	15,1	23	100	0,306
		Diploma 3	29	40,5	21	30,1	3	15,0	6	14,5	59	100	
3.	Tingkat Pendidik	Sarjana Strata 1	6	30,4	5	40,1	4	14,0	5	16,0	20	100	0,508
		Status Perkawinan	Belum Kawin	25	45,0	6	35,0	3	8,2	9	10,0	40	
4.	Perkawinan	Kawin	10	35,1	20	5,1	4	9	2	6,1	36	100	
		Daerah asal rekrut	Luar daerah	28	55,1	17	22,1	3	19,1	6	4,1	54	100
5.	Daerah asal rekrut	Diwilayah sekitar RS	7	30,0	9	21,1	4	19,5	5	21,2	25	100	
		Mencapai 5 tahun	26	45,9	16	23,4	2	17,3	5	15,4	49	100	
6.	Masa kerja	Lebih dari 5 tahun	9	16,2	10	54,3	5	14,3	6	16,2	30	100	0,040

Dari hasil analisis univariat mengenai faktor-faktor spesifik keperawatan terkait dengan penyebab pengunduran diri, terdapat beberapa temuan yang mencolok. Pertama, dalam kategori jenis kelamin, terlihat bahwa persentase wanita yang mengundurkan diri karena pindah ke luar daerah (49,1%) lebih tinggi daripada pria (34,1%). Sebaliknya, alasan keluarga menjadi faktor utama pengunduran diri bagi pria (33%), sementara pada wanita persentasenya 0%. Dalam kategori usia, mayoritas yang mengundurkan diri karena alasan keluarga adalah mereka yang berusia lebih dari 30 tahun (62,2%). Selain itu, tingkat pendidikan dan status perkawinan juga menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam motivasi pengunduran diri. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor khusus yang memengaruhi keputusan keperawatan untuk mengundurkan diri, memberikan dasar untuk pengembangan strategi retensi yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Tabel 4.** Matrik konsistensi temuan tanya jawab serta FGD

Perbincangan	Narasumber							Manajemen			FGD	Simpulan
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3		
Kompensasi	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Gaji Maksimal	Gaji Maksimal	Gaji Maksimal	Ke 7 Narasumber menjawab sesuai, 3 alasan ikut suami	Terpenuhi, terdapat 3 yang belum sesuai
Lingkungan Kerja	Pimpinan Ramah	Saling Bantu	Saling Bantu	Saling Bantu	Saling Bantu	Menyenangkan	Menyenangkan	Bagus, koordinator memerlukan pembinaan	Bagus, koordinator memerlukan pembinaan	Bagus, koordinator memerlukan pembinaan	7 Narasumber menjawab merangkul, terdapat 3 mengusulkan bila terjadi masalah pimpinan tidak langsung melakukan pemanggilan sepihak akan menciptakan ketidaknyamanan	Terpenuhi, Serta Merangku, Terdapat ketidak terbukaan terhadap pimpinan
Kesempatan Berkembang	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	didukung	didukung	didukung	terdapat	Terpenuhi
Penghargaan	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	terdapat	1 narasumber menjawab sebagian kecil tidak mau memberikan apresiasi	Terpenuhi, terdapat apresiasi dari pimpinan
Tawaran Kerja	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Terpenuhi



Berdasarkan hasil matriks konsistensi temuan dari FGD dengan judul artikel "Diagnosis Aspek yang Berkaitan dari Pergantian Petugas Medis RS 'X'", dapat ditarik beberapa simpulan terkait berbagai perbincangan. Pada diskusi mengenai kompensasi, mayoritas narasumber dan manajemen sepakat bahwa gaji RS maksimal, walaupun terdapat tiga narasumber yang merasa tidak sesuai karena akses yang terlalu jauh. Dalam konteks lingkungan kerja, mayoritas responden merasa bahwa pimpinan dan rekan kerja bersikap baik serta saling mendukung, meskipun tiga narasumber mengusulkan perbaikan dalam pemanggilan pimpinan terkait masalah kerja. Terkait kesempatan berkembang, semua narasumber dan manajemen setuju bahwa RS menyediakan kesempatan yang memadai. Dalam aspek penghargaan, sebagian besar responden menyatakan adanya pemberian apresiasi, walaupun satu narasumber merasa minimnya penghargaan atas prestasi. Terakhir, dalam konteks tawaran kerja dari tempat lain, semua narasumber dan manajemen setuju bahwa tawaran tersebut diterima dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar aspek telah terpenuhi, namun diperlukan perhatian khusus terkait akses ke RS, peningkatan pemanggilan terkait masalah kerja, dan peningkatan pemberian apresiasi atas prestasi.

### **Pembahasan**

#### **Hubungan Jenis Kelamin terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Hasil data menunjukkan bahwa alasan pengunduran diri memiliki perbedaan antara perawat wanita dan pria. Meskipun proporsi perawat wanita (34,1%) yang memilih pindah ke luar daerah hampir setara dengan perawat pria (49,1%), proporsi perawat pria yang memilih alasan lain-lain (37,1%) jauh lebih tinggi dibandingkan perawat wanita (17,0%). Sedangkan alasan keluarga (33%) perawat wanita dan perawat pria dan memperoleh tawaran pekerjaan lain (15,0%) perawat wanita dan 14,0%) perawat pria) juga memiliki perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai  $Asym.p-sig$  sebesar 0,059, yang mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam distribusi data alasan pengunduran diri berdasarkan jenis kelamin. Dalam memimpin organisasi belum terdapatnya keterangan ilmiahnya mengenai terdapat kesamaan terhadap wanita serta pria. Persamaan perihal bertukar pikiran untuk menyelesaikan permasalahan, melaksanakan pengendalian, maupun keterampilan cendekiawan dalam mengembangkan serta meningkatkan pemikiran untuk organisasi.<sup>11</sup>

Sesuai faktanya perawat sesuai data tahun 2022 untuk wanita 43,97 % sedangkan pria 35,57.<sup>12</sup> Sesuai data SDM RS "X" lebih banyak wanita sebanyak 91% sedangkan pria 19%. Perihal sesuai fakta telaah lebih banyak wanita untuk mengundurkan diri. simpulan belum terdapat aspek yang berhubungannya dari mengundurkan diri

#### **Hubungan Usia terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Faktor usia juga berperan dalam alasan pengunduran diri perawat. Mereka yang mencapai 30 tahun (45,5%) lebih cenderung memilih alasan pindah ke luar daerah serta alasannya yang lainnya (20,1%) serta beralasan sudah menerima pekerjaannya lainnya (5,4%), sedangkan keperawatan > 30 tahun (62,2%) lebih banyak memilih alasan keluarga sebagai penyebab pengunduran diri, serta alasan lain-lain (15%) Pindah ke luar daerah (21,0%). Meskipun terdapat variasi dalam distribusi alasan pengunduran diri berdasarkan usia, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai  $Asym.p-sig$  sebesar 0,306, yang menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Sesuai data SDM RS "X" menyebutkan menerima perawat paling banyak jenjang pendidikan lebih tinggi serta berkeinginan sebagai menambah wawasan. Untuk di bawah 30 tahun sebesar 80%, berdasarkan temuan yang keluar sangat besar, jadi belum terdapatnya yang berhubungannya dari alasan pengunduran diri.

Terdapatnya berhubungan negatif terhadap umur kepada lama bekerja, potensi keluarnya yang terjadi terhadap sangat muda.<sup>13</sup> Berkisar 25 sampai 30 serta 40 sampai 45 lebih berpotensi belum puas terhadap pekerjaannya.<sup>14</sup> dikutip<sup>15</sup>, penelaah sesuai dikembangkan mitchellet all dalam<sup>16</sup> serta<sup>17</sup> menggambarkan untuk umur belum terdapatnya berhubungan dari keluarnya perawat. Untuk memperoleh taraf dewasanya seseorang berusia lebih dari 30 tahun. Untuk umur 30 tahun pada

kelompok usia muda biasanya berpotensi mempunyai gagasan lebih banyak, yang mempunyai kemampuan membara, serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk bekerja. Bilamana terdapat ketidaksesuaian dalam keinginan serta potensi yang sesuai, pasti akan memikirkan untuk pencarian pekerjaan baru di tempat lain. Perihal tersebut akan menjadi keputusan untuk keluar dari pekerjaannya.

### **Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Ketika melihat tingkat pendidikan, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam alasan pengunduran diri antara perawat dengan Diploma 3 (40,5%) dan Sarjana Strata 1 (34,4%). Proporsi mereka yang memilih pindah ke luar daerah, beralasan keluarganya, memperoleh tawaran bekerja lainnya, dan beralasan lainnya relatif serupa di kedua kelompok. Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asym.p-sig sebesar 0,508, menandakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap alasan pengunduran diri. Dalam telaah menggambarkan terdapat belum berhubungannya terhadap tingkat pendidikan terjadinya pergantian pegawai.<sup>18</sup> dan <sup>19</sup>.Pergantian pegawai dapat terpengaruhnya dari tingkat pendidikannya. Perihal dikarenakan persentase perawat dengan tingkat Diploma 3 di RS"X" sebanyak 90%. Perihal dikarenakan belum berimbang antara Diploma 3 dengan Sarjana Strata 1, bilamana terdapat perawat yang mengundurkan diri lebih besar Diploma 3.<sup>13</sup>

### **Hubungan Status Perkawinan terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Status Perawat yang belum kawin (45,0%) cenderung lebih memilih pindah ke luar daerah, lebih memilih alasan keluarga (35,0), serta beralasan lainnya (10,0%) selanjutnya beralasan memperoleh tawaran bekerja lainnya (8,5%) sementara perawat yang sudah kawin (5,1%) lebih memilih alasan keluarga, serta beralasan lainnya (6,1%) selanjutnya beralasan memperoleh tawaran bekerja lainnya (9%). Terdapat perbedaan yang signifikan dalam distribusi alasan pengunduran diri berdasarkan status perkawinan, dengan nilai uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,005. Untuk perawat muda lebih berpotensi mengundurkan diri untuk melaksanakan perkawinan bagi yang belum kawin. Bagi yang sudah kawin berpotensi sangat sulit untuk mengundurkan diri dikarenakan faktor kebutuhan hidupnya serta mempunyai pemikiran tidak mengundurkan diri dari pekerjaannya.<sup>20</sup> untuk perawat sudah kawin mempunyai pertanggungjawaban sangat banyak khususnya untuk menambahkan aspek ekonomi keluarganya, kemungkinan untuk memikirkan kembali untuk mengundurkan diri untuk pekerjaannya serta lebih sering mempertimbangkan kembali. Jadi telaah menyimpulkan terdapat berhubungan terhadap pergantian pegawai.

### **Hubungan Daerah Asal Rekrut terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Asal rekrut perawat memiliki dampak yang nyata terhadap alasan pengunduran diri. Mereka yang direkrut dari luar daerah (55,1%) cenderung lebih sering memilih alasan pindah ke luar daerah alasan keluarga (22,1), serta beralasan lainnya (4,1%) selanjutnya beralasan memperoleh tawaran bekerja lainnya (17,3%), sementara untuk direkrut diwilayah sekitar RS (30,0%) lebih sering memilih beralasan lainnya, alasan keluarga (21,1), beralasan memperoleh tawaran bekerja lainnya (14,3%). Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asym.p-sig sebesar 0,002, yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Untuk pekerja di RS"X" sebagian besar 80% diluar daerah. Dalam memilih pekerja dari luar daerah spesifikasi lulusannya sangat baik sekali. Perihal dari membuktikan ujian seleksi tulisan maupun prakteknya di dalam unit keperawatan yang berkolaborasi pada unit HRD dari perekrutan untuk pegawai barunya, dikarenakan terdapatnya antusias pelamar sebagai mencari pengalaman. Bila disandingkan dari usia dapatkan peranan kreatif penting dalam migrasi kembali ke kota asalnya.<sup>21</sup>

### **Hubungan Masa Kerja terhadap Alasan Mengundurkan Diri**

Masa kerja juga memiliki pengaruh pada beralasan mengundurkan dirinya. Perawat dengan proporsi bekerja kurang dari 60 bulan (45,9%) lebih cenderung memilih alasan pindah ke luar daerah, alasan keluarga (23,4), serta alasan lain-lain (4,1%) selanjutnya beralasan memperoleh tawaran bekerja



nya (19,1%), sementara mereka yang bekerja > 60 bulan (54,3%) lebih cenderung memilih alasan keluarga, alasan pindah ke luar daerah(16,2%),serta alasan lain-lain (16,2%),Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asym.p-sig sebesar 0,040, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Faktor dari masa kerja seseorang yang melebihi batas waktu 5 tahunan berpotensi tidak melakukan penguduran diri dikarenakan terjadinya terikat kedinasan. Menurut<sup>22</sup> dalam<sup>23</sup>, didalam kondisi tersebut perawat pertama berkerja diberikan bimbingan serta berdaptasi, kemudian untuk pekerja sudah lama dapat beradaptasi dari susana pekerjaannya serta terdapatnya keterikatan dinas terhadap perusahaannya.

### **Hasil Penelitian Kualitatif**

Berdasarkan hasil diskusi dalam FGD dengan tujuh narasumber yang terlibat, sesuai dengan matriks konsistensi temuan tanya jawab menggunakan metode FGD.Pada pertemuan FGD ini, tujuh narasumber yang berasal dari berbagai latar belakang dan level manajemen telah berpartisipasi dalam diskusi. Setiap narasumber telah memberikan tanggapan terkait beberapa aspek yang menjadi fokus dalam telaah.

### **Kompensasi**

Dalam hal kompensasi, semua narasumber sepakat bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Setiap narasumber menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh manajemen sudah sesuai dengan kondisi dan pekerjaan yang mereka lakukan. sesuai Walaupun begitu, tiga narasumber menyampaikan bahwa meskipun kompensasi sudah sesuai, terdapat beberapa kendala terutama bagi mereka yang menikah diluar daerah. Jarak yang jauh dari tempat kerja membuat akses menjadi sulit, dan hal ini masih menjadi permasalahan bagi tiga narasumber tersebut. Secara umum, kebutuhan kompensasi sudah terpenuhi. Namun, ada tiga narasumber yang masih merasa bahwa akses sulit memengaruhi kenyamanan mereka.

### **Lingkungan Kerja**

Dalam hal lingkungan kerja, narasumber secara keseluruhan memberikan respons positif. Mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja di tempat tersebut sangat menyenangkan. Narasumber merasakan kerja sama yang baik antar rekan kerja, dan hubungan yang positif dengan pimpinan. Namun, dalam diskusi ini juga terungkap bahwa tiga narasumber mengusulkan agar pimpinan tidak langsung melakukan pemanggilan secara sepihak ketika terjadi masalah, karena hal ini dapat berdampak pada ketidaknyamanan dalam aktivitas kerja. Lingkungan kerja secara keseluruhan dinilai positif dan menyenangkan. Namun, ada usulan untuk meningkatkan cara pimpinan menangani masalah yang mungkin timbul.

### **Kesempatan Berkembang**

Dalam hal kesempatan berkembang, semua narasumber sepakat bahwa kesempatan tersebut telah ada dan dapat dimanfaatkan. Setiap narasumber merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan dari manajemen dalam pengembangan diri dan karier. Tidak ada permasalahan yang diungkapkan terkait aspek ini. Kesempatan berkembang telah terpenuhi sesuai harapan semua narasumber.

### **Penghargaan**

Berkaitan dengan penghargaan, semua narasumber merasa bahwa penghargaan atas prestasi kerja mereka telah diberikan dengan baik oleh manajemen. Tidak ada permasalahan yang diungkapkan terkait aspek ini. Penghargaan atas prestasi kerja dinilai sudah memadai oleh semua narasumber.

### **Tawaran Kerja dari Tempat Lain**

Terkait dengan tawaran kerja dari tempat lain, semua narasumber telah menerima tawaran tersebut dan bersedia menerima. Setiap narasumber mengindikasikan bahwa mereka telah menerima tawaran kerja dari tempat lain. Namun, tidak ada informasi lebih lanjut mengenai reaksi manajemen terkait hal ini.

Semua narasumber bersedia menerima tawaran kerja dari tempat lain.

### **Kesimpulan**

Dalam keseluruhan diskusi FGD ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar aspek yang menjadi fokus telah terpenuhi dengan baik. Meskipun demikian, ada beberapa catatan mengenai akses yang sulit bagi narasumber yang menikah diluar daerah dan usulan untuk memperbaiki cara penanganan masalah di lingkungan kerja. Diharapkan bahwa hasil diskusi ini dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

### **Makna Singkatan (Abbreviations)**

IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
SDM	: Sumber Daya Manusia
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
AHCA	: <i>American Health Care Association</i>
RN	: <i>Registered Nurse</i>
LPN	: <i>Licensed Practical Nurse</i>
CNA	: <i>Certified nursing assistants</i>
DON	: <i>Directors of nursing are</i>
ARN	: <i>Association of Rehabilitation Nurses</i>
RS "X"	: Rumah Sakit "Privasi"
BPS	: Badan Pusat Statistik

### **Konflik Kepentingan**

Menyatakan bahwa penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi.

### **Pendanaan**

Dalam telaah menggunakan sumber dana seluruhnya bersumber pendanaan individu penelaah.

### **Kontribusi Penulis**

Dalam telaah dilaksanakan oleh Mohamad Yaser selaku author.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penelaah mengucapkan terima kasih banyak untuk seluruh yang membantu.

### **References**

1. Ali Z, Haji. Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika; 2011.
2. Andini R. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. [Semarang]: Universitas Diponegoro; 2006.
3. Waldman JD, Kelly F, Arora S, Smith HL. The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Manage Rev.* 2010 Jul;35(3):206–11.
4. American Health Care Association (AHCA). Report of findings nursing facility staffing survey 2010. AHCA. 2011.
5. Langitan RE. Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian Turnover perawat pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok. [Depok]: Universitas Indonesia; 2010.
6. Gillies DA. Manajemen keperawatan suatu pendekatan sistem / Nursing management a sistem approach. Philadelphia: WB Saunders Company; 1998.
7. Lehoux P, Blake P, Daudelin G. Focus group research and "the patient's view. *Soc Sci Med.* 2006;
8. Sugiyono. Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. 2015.
9. Burhan Bungin. Metode Penelitian. 2011.

10. Dahlan MS. Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan Deskriptif, Bivariat dan Multivariat dilengkapi Aplikasi Menggunakan SPSS. 6 cetakan ketiga. Jakarta: Epidemiologi Indonesia; 2015.
11. Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Jakarta : Bumi Aksara. 2015.
12. Statistik BP. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022. Badan Pusat Statistik. 2022.
13. Mobley WH. Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo; 1986.
14. Brown CW, Ghiselli EE. Personnel and industrial psychology . 2nd ed. New York: Mcgraw Hill; 1955.
15. Wibowo. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2017.
16. Griffin XL, Parsons N, Achten J, Fernandez M, Costa ML. Recovery of health-related quality of life in a United Kingdom hip fracture population. Bone Joint J. 2015 Mar;97-B(3):372–82.
17. Arbianingsih, Hidayah N, Taufiq. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar [Internet]. 2016 [cited 2021 Aug 30];1 nomor 1. Available from: <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/join/article/view/3515/3287>
18. Aryanto B. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecenderungan turnover perawat di rsi ibnu sina yarsi sumbar bukitinggi. [Padang]: Universitas Andalas; 2011.
19. Wahyuni AS, Zaika Y, Anwar R. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Rekeyasa Sipil. 2015;8(No. 2 (2014)).
20. Robbins SP, Judge TA. Perilaku Organisasi. 16th ed. Saraswati R, editor. Jakarta: Salemba Empat ; 2015.
21. Widaryatmo. Kembali ke Jawa : Return Migration dalam Perspektif Migrasi Internal Indonesia. Badan Pusat Statistik Staf Subdit Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja. 2016;
22. Sherman JD, Morris JamesH. Generaliability of an Organizational Commitment Model. Academy of Management Journal. 1981;24:512–26.
23. Ilona EA, Prabowo S. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Marketing PT. F. Psikodimensia. 2013;Vol. 12 No.1(Januari-Juni 2013):80–94.

\*) Original Article.

--- ISJMHS ---