

## DISTRIBUSI INSENTIF COVID-19 DAN KEPUASAN KOMPENSASI TENAGA KESEHATAN RSUD ALIMUDDIN UMAR DI MASA PANDEMI COVID-19

*COVID-19 Incentive Distribution and Compensation Satisfaction of Healthcare Workers of Alimuddin Umar General Hospital in COVID-19 Pandemic*

Dira Mediani<sup>1\*</sup>, Andreasta Meliala<sup>2</sup>, Dewi Rahmasari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Minat Manajemen Kesehatan, Program Pascasarjana Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

<sup>2,3</sup>Departemen Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

### ABSTRACT

**Background:** The turnover rate at RS Akademik UGM is quite high every year. Allegedly this happens because employees are not satisfied with their work. This is marked, among other things, by the relatively high rates of lateness and absenteeism. This problem needs to be fixed because a high turnover rate will have a negative impact on the hospital.

**Objective:** To identify the factors related to nurse job satisfaction and the relationship between job satisfaction and nurse turnover intention at RS Akademik UGM.

**Methods:** The research design is mixed methods with sequential explanatory design. This research was conducted in May-June 2023. The quantitative research was carried out using an analytic cross-sectional study design by conducting a questionnaire survey of 182 nurses at RS Akademik UGM. The instruments for this quantitative research is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to measure job satisfaction and Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) to measure turnover intention. While the qualitative research was carried out using in-depth interviews with 4 people from the management of RS Akademik UGM.

**Results:** The job satisfaction level of nurses at RS Akademik UGM is 100% very satisfied. The percentage of nurses with a desire to leave is 16.5% and those who have a desire to stay or do not have an intention to leave the job is 83.5%. The result of Spearman's Rank Correlation test on job satisfaction and turnover intention show a p value of 0.000 (<0.05) with a correlation coefficient of -0.416. The compensation factor on job satisfaction is the factor that most influences turnover intention.

**Conclusions:** There is negative correlation between job satisfaction and turnover intention of nurses at RS Akademik UGM. By knowing that the job satisfaction of nurses is related to their intention or desire to leave their jobs, it is important for the management to always maintain or even increase the job satisfaction in order to reduce the number of nurses who intend to resign

**Keywords:** Job satisfaction; turnover intention; Minnesota Satisfaction Questionnaire; Turnover Intention Scale-6

### ABSTRAK

**Latar belakang:** Angka turnover di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada cukup tinggi setiap tahunnya. Diduga hal ini terjadi dikarenakan belum puasnya pegawai dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan angka keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih cukup tinggi dan juga permasalahan terkait status kepegawaian. Permasalahan ini perlu diperbaiki karena angka turnover yang tinggi akan membawa dampak yang negatif kepada rumah sakit.

**Tujuan:** Mengidentifikasi faktor terkait kepuasan kerja perawat serta hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention perawat Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada.

**Metode:** Jenis penelitian ini adalah mixed methods dengan desain sequential explanatory. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juni 2023. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan rancangan analitik cross sectional study dengan melakukan survei kuesioner kepada 182 perawat Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada. Instrumen pada pendekatan kuantitatif ini adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) untuk mengukur kepuasan kerja dan Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) untuk mengukur turnover intention. Sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam kepada 4 orang pihak manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada.

**Hasil:** Tingkat kepuasan kerja perawat di RS Akademik UGM adalah 100% sangat puas. Persentase perawat dengan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebesar 16.5% dan yang tidak memiliki niatan untuk pindah kerja adalah sebesar 83.5%. Hasil uji Spearman's Rank Correlation pada kepuasan kerja dan turnover intention menunjukkan p value sebesar 0,000 (<0,05) dengan koefisien korelasi yaitu -0.416. Faktor kompensasi pada kepuasan kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi turnover intention.

**Kesimpulan:** Terdapat hubungan tidak searah antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada perawat RS Akademik UGM. Dengan diketahuinya bahwa kepuasan kerja perawat RS Akademik UGM berhubungan dengan niatan atau keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, maka penting bagi pihak manajemen untuk selalu menjaga bahkan meningkatkan kepuasan kerja dari perawat RS Akademik UGM guna menurunkan jumlah perawat yang berniat untuk melakukan resign.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, turnover intention; Minnesota Satisfaction Questionnaire; Turnover Intention Scale-6.

## PENDAHULUAN

Saat ini masih banyak sekali permasalahan yang dihadapi dunia kesehatan khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang terus terjadi dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah kurangnya tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja ini terjadi salah satu faktornya adalah karena tingginya tingkat turnover (turnover rate). Pada tahun 2019 tingkat turnover untuk registered nurse (RN) di Amerika Serikat secara nasional berkisar di angka 17,8 %<sup>(11)</sup>. Angka ini terus meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2015 yaitu sebesar 16,5 % dan pada tahun 2012 sebesar 14,7 %<sup>(13)</sup>. Di Indonesia tingkat turnover perawat di rumah sakit swasta adalah diatas angka 10%<sup>(6)</sup>. Sebagai contoh di Rumah Sakit Awal Bros Batam, tingkat turnover selama tahun 2015-2017 adalah sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9%<sup>(3)</sup>. Dari angka-angka diatas kita dapat melihat bahwa tingginya tingkat turnover masih menjadi masalah global.

Turnover seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Kepuasan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi negatif terhadap turnover intention<sup>2</sup>. Hal ini memiliki makna yaitu ketika kepuasan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang pegawai cukup tinggi maka akan mengakibatkan turunnya turnover intention. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal individu pegawai dan juga eksternal yaitu yang berasal dari organisasi tempat bekerja.

Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada (RSA UGM) merupakan salah satu Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Indonesia. RSA UGM merupakan Rumah Sakit Umum Kelas B yang memiliki jumlah pegawai tercatat pada tahun 2021 sejumlah 947 pegawai. Dari jumlah tersebut, menurut status kepegawaiannya pegawai RSA UGM terdiri dari 182 PNS, 96 Pegawai Tetap, 61 Pegawai Tidak Tetap, 258 Pegawai Kontrak, 21 Pegawai Tamu, 161 Pegawai PPP, dan 168 Pegawai THL. Menurut berdasarkan lama waktu bekerja, pegawai RSA UGM terdiri dari 136 pegawai yang lama waktu bekerjanya dibawah 5 tahun dan 461 pegawai yang lama waktu bekerjanya diatas 5 tahun.

RSA UGM berada di lokasi yang memiliki banyak rumah sakit pesaing sehingga membuat RSA UGM harus terus berkembang. Namun beberapa tahun terakhir jumlah pegawai yang mengajukan resign di RSA UGM dikatakan cukup tinggi. Berbagai alasan diajukan dalam proses pengunduran diri tersebut namun yang terbanyak adalah pegawai telah diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sebagian besar pegawai yang mengajukan resign merupakan pegawai dengan status kepegawaian

sebagai pegawai kontrak. Hal ini menafsirkan bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai terkait status kepegawaiannya. Permasalahan lain yang terjadi di RSA UGM adalah masih terjadinya fenomena keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja yang dapat mencerminkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Fenomena-fenomena tersebut tentunya membawa dampak negatif terhadap rumah sakit.

Dikarenakan pentingnya untuk menilai kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai itu sendiri dan juga erat kaitannya dengan turnover intention, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian terkait kepuasan kerja dan turnover intention pegawai khususnya perawat di RSA UGM.

## METODE PENELITIAN

### Desain dan Subjek

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *mixed methods* dengan desain *sequential explanatory*. Penelitian ini menggabungkan unsur-unsur penelitian kuantitatif dan kualitatif. Desain *sequential explanatory* merupakan desain penelitian yang diawali dengan penelitian kuantitatif dan diikuti dengan penelitian kualitatif untuk membantu menafsirkan temuan pada penelitian kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan rancangan analitik *cross sectional study* untuk menganalisis sejauh mana hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel *independen* dengan *turnover intention* sebagai variabel *dependent*. Pengumpulan data kuantitatif menggunakan metode survei yang akan dilakukan kepada perawat. Sedangkan pengumpulan data kualitatif menggunakan metode wawancara mendalam yang akan dilakukan kepada pihak manajemen untuk dapat mengetahui sejauh mana peran manajemen terhadap kedua variabel penelitian tersebut.

Subjek pada penelitian kuantitatif adalah perawat yang bekerja di RS Akademik UGM. Dari perhitungan besar sampel diperlukan 182 perawat untuk menjadi responden pada penelitian ini sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi penelitian. Sedangkan untuk penelitian kualitatif, subjek penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya keperawatan di RS Akademik UGM. Informan yang menjadi subjek penelitian kualitatif adalah Direktur Utama RS Akademik UGM, Direktur Sumber Daya Manusia dan Akademik RS Akademik UGM, Pengelola Kepegawaian Bagian Sumber Daya Manusia RS Akademik UGM dan Kepala Bidang Keperawatan RS Akademik UGM.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Nama Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	
		Cara Ukur	Skala
Kepuasan Kerja	Sikap dan kesadaran seseorang terhadap pekerjaannya <sup>2</sup>	Diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikembangkan oleh Vocational Psychology Research, University of Minnesota (1977). Kuesioner ini diisi dengan skala 1-5. Skala 1: Sangat tidak puas Skala 2: Tidak Puas Skala 3: Tidak dapat menentukan (netral) Skala 4: Puas Skala 5: Sangat Puas	Ordinal
Demografi	Ilmu terkait susunan, jumlah dan perkembangan penduduk <sup>9</sup>	Pengisian identitas kuesioner. Terdiri atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan status kepegawaian	Nominal
Turnover Intention	Kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini karena alasan apapun <sup>10</sup>	Diukur menggunakan Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) (Roodt, 2004). Kuesioner ini diisi dengan skala 1-5.	Ordinal

**Waktu dan tempat pengumpulan data**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada yang berlokasi di Yogyakarta, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Mei-Juni 2023. Penelitian dilakukan setelah mendapat izin dari Komisi Etik Penelitian Kedokteran dan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada No. KE/FK/0498/EC/2023 Penelitian kuantitatif menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* untuk mengukur kepuasan kerja dan *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)* untuk mengukur *turnover intention*. Kuesioner-kuesioner tersebut disebar oleh peneliti secara langsung dalam bentuk *hard copy* kepada responden. Untuk penelitian kualitatif, pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara mendalam dengan jenis wawancara terstruktur.

**Analisis data**

Untuk penelitian kuantitatif, kuesioner yang telah diterjemahkan kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum nantinya dilanjutkan untuk menyelesaikan penelitian. Uji validitas yang akan digunakan adalah *Product Moment Pearson Correlation* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner akan dilakukan kepada 30 responden dengan akan mengikutkan hasil uji coba tersebut dalam penelitian (uji coba terpakai). Data yang akan diperoleh dari penelitian kemudian akan di analisis secara bivariat menggunakan metode non parametrik yaitu *Spearman's Rank Correlation* dan secara multivariat menggunakan regresi logistik berganda.

Untuk penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis konten berupa mengidentifikasi koding, menyusun kategori dan menyusun tema.

**HASIL**

**Kepuasan Kerja Perawat RS Akademik UGM**

Kepuasan kerja perawat RS Akademik UGM dinilai menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Berdasarkan hasil interpretasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di RS Akademik UGM adalah 100% sangat puas. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* merupakan kuesioner yang dijawab menggunakan skala likert dengan rentang 1 yang menggambarkan sangat tidak puas hingga 5 yang menggambarkan sangat puas. Dari faktor-faktor terkait kepuasan kerja, masing-masing memiliki rata-rata skala yaitu faktor supervisi sebesar 4,082, faktor sosial dan rekan kerja sebesar 4,087, faktor kesempatan promosi sebesar 3,7, faktor lingkungan kerja sebesar 3,9, faktor kompensasi sebesar 3,4 dan faktor penghargaan sebesar 3,8. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa faktor kompensasi memiliki rata-rata skala jawaban terendah yaitu 3,4 atau mayoritas responden menjawab netral dan faktor sosial dan rekan kerja memiliki rata-rata skala jawaban tertinggi yaitu 4,087 atau mayoritas responden menjawab puas.

Hasil data kuantitatif yang menunjukkan bahwa 100% perawat yang menjadi responden merasa puas bekerja di RS Akademik UGM didukung dengan pandangan pihak manajemen yang didapatkan dari wawancara mendalam. Dari wawancara mendalam yang dilakukan kepada pihak manajemen didapatkan bahwa manajemen RS Akademik UGM memiliki pandangan bahwa sumber daya manusia (SDM) itu merupakan aset penting bagi rumah sakit.

“... karena SDM adalah investasi emas bagi saya.” (D)

“misi itu kan harus dijalankan, tapi kan juga harus ingat bahwa kita itu kan ada, yang nomor 6 kalau ga salah ya, di misinya itu kan mensejahterakan karyawan, karena kan ga mungkin semua fungsi dijalankan tapi kok karyawannya tidak dibikin nyaman....” (I)

Selain itu pihak manajemen selalu berupaya untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawannya supaya kepuasan kerja karyawannya meningkat. Berbagai cara dilakukan oleh manajemen guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah menjamin pendapatan perbulan yang layak, menciptakan tempat kerja yang nyaman dan rekan kerja yang solid, melakukan pengembangan SDM serta evaluasi berkala terkait masalah yang dihadapi oleh karyawan.

**Turnover Intention Perawat RS Akademik UGM**

Turnover Intention Perawat RS Akademik UGM dinilai menggunakan *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)*. Berdasarkan hasil interpretasi dari *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)* terkait keinginan untuk keluar

atau pindah kerja perawat di RS Akademik UGM, didapatkan bahwa 16,5% atau sejumlah 30 dari 182 perawat memiliki *desire to leave* atau keinginan untuk keluar atau pindah kerja. Sedangkan 83,5% atau 152 dari 182 perawat memiliki *desire to stay* atau keinginan untuk tinggal atau tidak memiliki keinginan untuk keluar atau pindah kerja. Data *turnover intention* dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan status kepegawaian.

**Tabel 2. Turnover Intention Perawat RSA UGM Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan dan Status Kepegawaian**

Penggolongan	Desire to Stay	Desire to Leave
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37 (84.1%)	7 (15.9%)
Perempuan	115 (83.3%)	23 (16.7%)
Usia		
18-24 tahun	29 (74.35%)	10 (25.65%)
25-39 tahun	114 (85.7%)	19 (14.3%)
40-55 tahun	9 (90%)	1 (10%)
Pendidikan		
D3/ D4	77 (81.9%)	17 (18.1%)
S1/ Profesi	75 (85.3%)	13 (14.7%)
S1	0 (0%)	0 (0%)
Status		
Tidak menikah	61 (81.4%)	14 (18.7%)
Menikah	91 (85.1%)	16 (14.9%)
Kepegawaian		
PNS	21 (91.3%)	2 (8.7%)
Pegawai Tetap	15 (93.75%)	1 (6.25%)
Pegawai Tidak Tetap	8 (100%)	0 (0%)
Pegawai Kontrak	107 (79.25%)	28 (20.7%)

Data terkait demografi kemudian dilakukan analisis regresi logistik berganda dan didapatkan bahwa faktor demografi tidak ada yang berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Akademik UGM.

Dari data kualitatif didapatkan bahwa terjadi perbedaan pandangan di pihak manajemen terkait tingginya angka *turnover* yang terjadi selama ini di RS Akademik UGM. Di satu sisi ada satu pihak manajemen yang menganggap bahwa banyaknya perawat yang keluar tidak menjadi masalah, namun di sisi yang lain terdapat tiga pihak manajemen yang menganggap bahwa banyaknya perawat yang keluar tersebut merupakan sebuah masalah yang memerlukan tindakan lebih lanjut. Beberapa alasan yang menjadi penyebab perawat di RS Akademik UGM keluar diantaranya adalah diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), ketidakjelasan terkait status kepegawaian, alasan terkait keluarga serta ingin melanjutkan pendidikan. Dampak utama yang muncul sebagai akibat dari keluar masuknya perawat di RS Akademik UGM adalah rumah sakit kehilangan potensi-potensi atau SDM unggul yang dimiliki sebelumnya. Hal ini membuat rumah sakit harus melakukan pelatihan ulang kepada perawat pengganti. Pelatihan kepada perawat baru ini tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan juga biaya ekstra. Masalah terkait keluar masuknya perawat ini juga disampaikan berujung sampai pada rumah sakit menjadi rentan komplain dari pasien.

## Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji *Spearman's Rank Correlation* didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat RS Akademik UGM dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* dari perawat tersebut dan begitupun sebaliknya. Kemudian masing-masing faktor terkait kepuasan kerja dilakukan analisis serupa untuk melihat hubungan terhadap *turnover intention* dan didapatkan hasil bahwa seluruh faktor kepuasan kerja yaitu supervisi, sosial dan rekan kerja, kesempatan promosi, lingkungan kerja, kompensasi dan penghargaan, seluruhnya memiliki hubungan yang tidak searah dengan *turnover intention* dimana ketika faktor kepuasan kerja tersebut tinggi maka akan menurunkan *turnover intention* perawat di RS Akademik UGM.

Berdasarkan data kualitatif yang didapatkan, semua responden pada penelitian kualitatif ini menyetujui bahwa keinginan keluar dari perawat di RS Akademik UGM ada kaitannya dengan kepuasan kerja perawat yang belum optimal selama ini. Pihak manajemen mengatakan selama ini masih ada poin-poin yang menjadi titik lemah sehingga kepuasan kerja perawat belum bisa optimal.

*"Nah sekarang kelihatan dengan kita sudah kontrak itu pun mereka kecil sekali yang pada keluar mbak, kecil banget, mungkin mereka sudah lebih puas kerja disini" (I)*

*"iya benar.. banyak teman-teman perawat keluar karna kurang puas terutama karna alasan status kepegawaiannya itu mbak" (P)*

## PEMBAHASAN

### Kepuasan Kerja Perawat RS Akademik UGM

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja dari seluruh responden adalah 100% sangat puas. Dengan melihat rata-rata jawaban dari responden terkait faktor kepuasan kerja, pihak manajemen bisa melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mayoritas masih menjawab dengan netral yaitu kompensasi dan kesempatan promosi. Karena dari hasil analisa terkait wawancara mendalam oleh pihak manajemen didapatkan bahwa manajemen saat ini baru mulai memperhatikan terkait *take home pay* yang didapatkan pegawai terutama dalam hal ini adalah remunerasi. Perbaikan terkait kompensasi tentunya memerlukan waktu yang tidak singkat sehingga hal ini masih perlu dilakukan terus menerus. Kesempatan promosi dalam hal ini terkait status kepegawaian juga masih menjadi masalah di RS Akademik UGM. RS Akademik UGM masih mengalami kendala dalam pengangkatan status kepegawaian pegawainya dikarenakan sampai saat ini RS Akademik UGM masih belum menjadi unit khusus yang ada di UGM sehingga terkait pengangkatan

status kepegawaian masih merupakan wewenang dari UGM. Fenomena yang terjadi di RS Akademik UGM ini tidak sejalan dengan penelitian Julindrastuti pada Tahun 2021 yang menyatakan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja<sup>5</sup>.

### **Turnover Intention Perawat RS Akademik UGM**

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat 16,5% perawat yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki niatan atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*). Jika dilihat dari karakteristik demografinya, proporsi perawat perempuan yang memiliki niatan untuk keluar lebih mendominasi dibandingkan dengan perawat laki-laki. Menurut penelitian Christiani dan Ilyas pada Tahun 2018, jenis kelamin tidak berhubungan dengan *turnover intention* ataupun dengan pengunduran diri<sup>3</sup>.

Terkait usia, proporsi perawat dengan rentang usia 18-24 Tahun lebih banyak dibandingkan dengan rentang usia lainnya yang memiliki *turnover intention*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arbiyaningsih pada Tahun 2017 yang menyatakan tidak ada hubungan antara usia dengan keinginan pengunduran diri seseorang<sup>1</sup>. Seseorang sebelum usia 30 tahun masih memiliki perasaan idealisme yang tinggi sehingga ketika kenyataan tidak sejalan dengan harapannya, maka itu akan menimbulkan perasaan atau keinginan untuk pergi.

Untuk tingkat pendidikan, perawat dengan latar belakang pendidikan D3/D4 memiliki jumlah proporsi yang lebih banyak memiliki *turnover intention*. Hal ini dikarenakan proporsi jumlah perawat dengan latar belakang tingkat pendidikan D3/D4 di RS Akademik UGM lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Terkait status pernikahan, perawat yang tidak menikah lebih banyak yang memiliki *turnover intention* dibandingkan dengan perawat yang sudah menikah. Hal ini bisa terjadi karena menikah membuat seseorang memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Pernikahan akan memperkecil kemungkinan seseorang untuk memiliki niatan untuk meninggalkan pekerjaan atau melakukan pengunduran diri<sup>8</sup>. Dan terkait status kepegawaian, perawat dengan status sebagai pegawai kontrak memiliki proporsi jumlah perawat yang paling tinggi memiliki *turnover intention*. Hal ini karena jumlah perawat dengan status sebagai pegawai kontrak memiliki jumlah proporsi tertinggi di RS Akademik UGM.

Dari wawancara mendalam dikatakan bahwa keinginan perawat untuk keluar didasari beberapa faktor eksternal. Faktor ini mempengaruhi seorang perawat terhadap intensinya untuk keluar (*turnover intention*) selain faktor kepuasan kerja dan faktor demografi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran, B. *et al.* pada tahun 2020 yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menurunkan derajat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya<sup>4</sup>.

Selain itu terdapat perbedaan pandangan terkait fenomena tingginya *turnover rate* di RS Akademik UGM. Pimpinan menganggap bahwa fenomena ini bukan suatu masalah namun bagian pelaksana menganggap bahwa fenomena ini merupakan masalah yang memberikan dampak secara terus menerus terhadap rumah sakit. Dampak tersebut adalah aduan dari mentor atau rekan kerja yang mengatakan bahwa dengan adanya *turnover* yang tinggi ini menyebabkan harus melakukan pelatihan ulang secara terus menerus.

### **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention**

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani pada Tahun 2019 dan Mayasari pada Tahun 2020 yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan tidak searah dengan *turnover intention*<sup>(6)(12)</sup>. Faktor kompensasi merupakan faktor dari kepuasan kerja yang memiliki nilai hubungan dengan *turnover intention* yang paling tinggi diantara faktor lainnya. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa sistem penggajian dalam hal ini adalah remunerasi sedang dalam tahap penyesuaian dikarenakan terjadinya perubahan total dewan direksi 2 tahun yang lalu. Hal ini menyebabkan sedang dilakukannya perbaikan-perbaikan dan penyesuaian terhadap sistem penggajian atau sistem remunerasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai terkait kompensasi yang didapatkan.

### **KESIMPULAN**

Tingkat kepuasan kerja perawat RS Akademik UGM mencapai 100% sangat puas. Sedangkan *turnover intention* perawat RS Akademik UGM sebesar 16.5%. Terdapat hubungan tidak searah antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat RS Akademik UGM. Faktor dari kepuasan kerja yang paling mempengaruhi *turnover intention* perawat RS Akademik UGM adalah faktor terkait kompensasi. Kemudian diikuti oleh kesempatan promosi, lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan yang terakhir adalah sosial dan rekan kerja

Dengan diketahuinya bahwa kepuasan kerja perawat RS Akademik UGM berhubungan dengan niatan atau keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, maka penting bagi pihak manajemen untuk selalu menjaga bahkan meningkatkan kepuasan kerja dari perawat RS Akademik UGM guna menurunkan jumlah perawat yang berniat untuk melakukan resign.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada Allah SWT atas karunia-Nya. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua pembimbing tesis saya Dr. dr. Andreasta Meliala., DPH., M.Kes, MAS dan dr. Dewi Ratmasari, M.P.H, seluruh manajemen dan perawat

RS Akademik UGM yang terlibat, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan selama ini.

## REFERENSI

1. Arbiyaningsih, H.N.T. (2017). Hubungan beban kerja dan turnover pada perawat di Rumah Sakit Islam Makassar. *Jurnal of Islamic Nursing*.
2. Chen, M.L., Su, Z.Y., Lo, C.L., Chiu, C.H., Hu, Y.H. and Shieh, T.Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9(4), pp.332–344. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>
3. Christiani, L. and Ilyas, J. (2018). Analisis faktor yang berhubungan dengan turnover perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3). <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
4. Imran, B., Mariam, S., Aryani, F. and Ramli, A.H. (2020). Job stress, job satisfaction and turnover intention. In: *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
5. Julindrastuti, D. and Karyadi, I. (2021). Pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), p.21. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1387>
6. Langitan, E.R. and Nurachmah, E. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian turnover perawat pelaksana tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok [dissertation].
7. Mayasari, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan kesiapan berubah pada intensi keluar survei di PT Bank ABC [thesis].
8. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2015). *Organizational behavior*. 16th ed. San Diego.
9. Setiawan, E. (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* [online]. Available at: <https://kbbi.web.id/demografi> [Accessed 23 Jun. 2023].
10. Sinsky, C.A., Shanafelt, T.D., Dyrbye, L.N., Sabety, A.H., Carlasare, L.E. and West, C.P. (2022). Health care expenditures attributable to primary care physician overall and burnout-related turnover: A cross-sectional analysis. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(4), pp.693–702. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2021.09.013>
11. Thomas, A.O., Bakas, T., Miller, E., Johnson, K. and Tubbs-Cooley, H.L. (2022). Burnout and turnover among NICU nurses. *MCN: The American Journal of Maternal/Child Nursing*, 47(1), pp.33–39. <https://doi.org/10.1097/nmc.0000000000000780>
12. Wardani, M.M. (2019). Hubungan job satisfaction dan turnover intention pegawai Rumah Sakit X [thesis].
13. Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D. and McNeill, C. (2016). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), pp.675–685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>