

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PERAWAT NON-PNS DI RSUPN DR CIPTO MANGUNKUSUMO**

**FACTORS ASSOCIATED WITH TURNOVER INTENTION OF NON GOVERNMENT NURSES IN DR CIPTO MANGUNKUSUMO HOSPITAL**

**Cori Tri Suryani, Ari Probandari, Fitri Haryanti**

**INTISARI**

**Latar Belakang:** Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang dimiliki rumah sakit dan lebih banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik dan buruknya kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit (Aditama, 2000). Peningkatan jumlah *turnover* perawat non-PNS di Rumah Sakit Dr Cipto Mangunkusumo (RSCM) dalam 2 tahun terakhir yaitu tahun 2015 sebesar 3.22% dan tahun 2016 sebesar 6.49% sangat mengganggu kelancaran operasional pelayanan pasien yang diberikan. Hal ini tidak hanya berdampak pada pendapatan rumah sakit tapi juga bisa menimbulkan terjadinya insiden keselamatan pasien karena beban kerja perawat menjadi tinggi karena rasio perawat – pasien tidak mencukupi. Hal ini seperti yang dinyatakan Carlessi et all (2017) bahwa beban kerja perawat yang tinggi berhubungan erat dengan kejadian jatuh pada pasien di rumah sakit. Bahkan Shekelle (2013) menegaskan bahwa rasio kecukupan perawat memiliki hubungan yang erat dengan penurunan kematian di rumah sakit.

**Tujuan:** Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan perawat non-PNS untuk pindah kerja (*turnover intention*) dari RSCM.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan studi kasus deskriptif korelasi dengan rancangan *cross sectional* dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden penelitian sebanyak 145 orang perawat dengan tehnik *purposive sampling* sesuai dengan kriteria inklusi.

**Hasil:** Karakteristik individu perawat (usia, pendidikan, masa kerja, status pegawai, status pernikahan, jenis kelamin dan level kompetensi) tidak berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat. Dari 5 variabel kepuasan kerja perawat hanya 3 variabel yang memiliki hubungan bermakna terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat yaitu kompensasi, pekerjaan dan pengembangan karir. Kompensasi dan pekerjaan merupakan variabel dominan yang berhubungan erat dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) perawat.

**Kesimpulan:** Masalah *turnover intention* perawat tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga diseluruh dunia. Oleh karenanya harus menjadi perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena berimbas terhadap kelancaran operasional pelayanan pasien. Sehingga perlu dibuatkan program-program retensi perawat yang terintegrasi dengan program retensi korporat, yang dikembangkan dan dilaksanakan oleh Bidang Keperawatan, Bagian Sumber Daya Manusia dan Unit-unit kerja terkait.

**Kata Kunci:** Perawat-non PNS, kepuasan kerja perawat, keinginan pindah kerja.

**FACTORS ASSOCIATED WITH TURNOVER INTENTION OF NON GOVERNMENT NURSES IN DR CIPTO MANGUNKUSUMO HOSPITAL**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) PERAWAT NON-PNS DI RSUPN DR CIPTO MANGUNKUSUMO**

**Cori Tri Suryani<sup>1</sup> Ari Probandari<sup>2</sup> Fitri Haryanti<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

**Background:** Nurses are human resources most owned in the hospital and more interact directly with patients, so the quality of services provided by nurses can be assessed as a good indicator or poor quality of services which are provided by hospital (Aditama, 2000). The increasing number of turnover nurses of non-government employee at RSCM in 2 years: 2015 (3.22 %) and 2016 (6.49 %) are very troubling at all the operation patients care given. It is not only an impact on hospital income but also can be incident of patient safety caused by nurses high workload. Carlessi et all (2017) stated that the workload related to high incident patient of fall. Thus Shekelle (2013) emphasized that ratio insufficiency of nurses had close relation in patient deaths in hospital.

**The objective:** Identifying factors associated with turnover intention of nurses non government employee at general hospital Dr Cipto Mangunkusumo (RSCM).

**Method:** This research used a case study descriptive design correlation cross sectional and used a questionnaire as an instrument data collection. Responden researchs are 145 nurses, used purposive sampling according to inclusion criteria.

**Result:** The individual characteristics of nurses such as age, gender, periode time of work, education level, marital status, employee status and competency level are not relate to turnover intention of nurses. There are only 3 variable meaningful of nurse's work satisfaction due to turnover intention: compensation, occupation and career development. Compensation and occupation are a dominant variable related to turnover intention of nurses of non government employee at RSCM.

**Key words:** Nurses of non government employee, work satisfaction, turnover intention.

---

1 Student of MMR at University of Gajah Mada

2 Medical Faculty at University of Gajah Mada

3 Nursing Faculty at University of Gajah Mada