

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT - STUDI KASUS DI RS ISLAM YOGYAKARTA-PDHI

INTISARI

Latar belakang: Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling dekat dengan pasien. Rumah Sakit Islam Yogyakarta memiliki tingkat *turnover* karyawan yang 14% pada 1 tahun terakhir. Alasan dan beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab karyawan keluar adalah alasan keluarga, peluang menjadi PNS, pendidikan lanjut. Faktor yang berperan dalam *turnover intention* berbeda-beda setiap rumah sakit dan sangat dinamis. *Turnover intention* menjadi prediktor terkuat terjadinya *turnover*.

Tujuan: Mengidentifikasi gambaran *turnover intention*, mengukur kekuatan hubungan *turnover intention* dengan *person-organization fit*; kepuasan kerja dan adanya peluang alternatif kerja lainnya.

Metode: Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan unit analisis adalah perawat yang memiliki *turnover intention*. Subjek penelitian untuk survei dengan instrumen kuesioner adalah seluruh populasi tenaga keperawatan RSIY PDHI berjumlah 145 orang. Wawancara mendalam dilakukan 9 perawat dan 4 pihak manajemen.

Hasil: Sebagian besar responden RSIY PDHI memiliki *turnover intention* kategori cukup. *Person organization fit* memiliki hubungan tidak searah dan signifikan dengan kekuatan cukup terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki hubungan tidak searah dan signifikan dengan kekuatan cukup terhadap *turnover intention*. Persepsi peluang alternatif pekerjaan lainnya memiliki hubungan searah dan signifikan dengan kekuatan cukup terhadap *turnover intention* perawat di RSIY PDHI.

Kesimpulan: RSIY PDHI perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi perawat. Kondisi pekerjaan, upah, tunjangan tambahan serta promosi perawat perlu dievaluasi dan membuat saluran komunikasi terbuka antara pekerja dan manajemen sehingga kepuasan dan kinerja perawat meningkat dan membalikkan *turnover intention* apabila terdapat peluang alternatif pekerjaan lainnya di luar RSIY PDHI.

Kata kunci : *turnover intention*, perawat, *person organization fit*, kepuasan kerja, peluang alternatif pekerjaan lainnya

FACTORS RELATED TO NURSE TURNOVER INTENTION CASE STUDY IN YOGYAKARTA ISLAMIC HOSPITAL PDHI

ABSTRACT

Backgrounds: Nurse is the closest health worker to the patient. Yogyakarta Islamic Hospital has 14% rate of nurse turnover for the last 1 year. The suspected reasons and several factors behind the cause of employee turnover are family reason, opportunities to become civil servants, and further education. Factors that play a role to turnover intention are varies and very dynamics in every hospital. Turnover intention is the strongest predictor of turnover.

Objection: To identify and describes turnover intention, measures the the power of relationship between turnover intention to the person-organization fit, job satisfaction and alternative job opportunities.

Methods: This research is a case study with the unit of analysis is nurses who have turnover intention. The research subjects for the survey were the entire population of nursing staff of Yogyakarta Islamic Hospital with total 145 people. In-depth interviews were conducted to 9 nurses and 4 management staffs.

Results: Most of respondents at RSIY PDHI have turnover intention in moderate category. Person organization fit has a unidirectional and significant relationship with moderate power towards turnover intention. Job satisfaction has a unidirectional and significant relationship with moderate power on turnover intention. The perception of alternative job opportunities has a direct and significant relationship with moderate power towards nurses turnover intention at the Yogyakarta Islamic Hospital.

Conclusion: Yogyakarta Islamic Hospital needs to evaluate and improve the nurse recruitment and selection system. Work conditions, pay, fringe benefits and promotion of nurses need to be evaluated and create open channels of communication between workers and management so that not only nurse satisfaction and performance increases but also hold turnover intention if there are job opportunities outside RSIY PDHI.

Key Words : turnover intention, nurse, person organization fit, job satisfaction, alternative job opportunities.