

## RINGKASAN

Nama : Maf ula ika

NIM : 202106004

Judul : Analisis stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, job satisfaction dengan turnover intention perawat di rumah sakit umum anwar medika

*Turnover* merupakan fenomena yang wajar dalam institusi rumah sakit bila prevalensi kejadiannya masih sesuai standar. Akan tetapi fakta menunjukkan *turnover* terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat di atas batas standar. Di dalam perusahaan perlu mencermati lebih jauh terkait penyebab karyawan *intention* keluar, sehingga seminimal mungkin *turnover* dapat ditekan. Hay Group tahun 2012 bekerjasama dengan CBER ( Centre for Economics and Business Research) melakukan studi diperkirakan jumlah staf pegawai yang mau berhenti ada 161,7 juta pada tahun 2014 mencapai angka 12,9% bila dibandingkan dengan tahun 2012. Turnover karyawan diperkirakan rasio pada 5 tahun ke depan mencapai peningkatan dari 20,6% hingga 23,4% dan jumlah staf *resign* pada tahun 2018 di tingkat dunia mencapai 192 juta (Hay Group, 2013). Hasil survey pada tahun 2011 oleh AHCA (*American Health Care Association*) mengemukakan bahwa tingkat turnover tertinggi pada staf keperawatan mencapai 39,5% dari jumlah total turnover karyawan sebesar 35,1% (Elizabeth, 2011). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi di rumah sakit yaitu dengan prosentase sebesar 16,5% dan diproyeksikan akan selau meningkat dalam dekade berikutnya (Mazurenko et al., 2015). Ruang lingkup operasional di dalam perusahaan, *turnover* sering kali terjadi. Dampak dari peningkatan *turnover* dapat berpengaruh pada biaya rekrutmen karyawan melebihi anggaran Rumah Sakit. Karena karyawan yang keluar banyak, maka Rumah Sakit membutuhkan perekrutan pegawai baru. Ini menyebabkan pembengkakan biaya Rumah Sakit diluar rencana. Selain itu karyawan baru akan membutuhkan pelatihan sehingga Rumah Sakit harus mengeluarkan anggaran untuk biaya pelatihan. Dengan meningkatnya karyawan baru dampak yang tidak bisa di hindari yaitu tingkat human error tinggi terhadap karyawan baru yang dikarenakan belum menguasai lingkup kerja dan teknik kerja dalam pekerjaan barunya (Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S. & Moncrief, 2021).

Jumlah turnover perawat dan bidan di RSUD Anwar Medika Sidoarjo pada periode 2019 – 2022 dalam 4 tahun terakhir rata-rata 18.44% komposisi perawat 96% bidan 4% dengan status kepegawaian karyawan orientasi 44%, karyawan kontrak 46%, karyawan tetap 10%. Tingginya *turnover* di RSUD Anwar Medika Sidoarjo berdampak pada kualitas pelayanan, mapping sumber daya manusia di unit tersebut dan juga membutuhkan biaya yang cukup tinggi untuk proses perekrutan dan

pelatihan/orientasi karyawan baru di RSUD Anwar Medika. Isu negative karyawan pada umumnya yang di alami oleh perusahaan yaitu *Turnover* (berhenti bekerja), akan menimbulkan berita positif apabila dimonitoring secara logis dan tepat. Kejadian *turnover* akan berpengaruh diberbagai kegiatan kerja dalam sebuah perusahaan dan bisa mempengaruhi prestasi kerja staf secara menyeluruh (Pawesti & Wikansari, 2017). Meminimalisir *turnover intention* perawat perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien di suatu institusi rumah sakit (Song, J.-H., & Woo, 2015).

Desain Penelitian ini yaitu analitik korelasional dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi penelitian yaitu Seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika sebanyak 340 perawat. Sampel diambil dengan teknik proportionat random sampling sebanyak 184 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diuji secara univariate dan multivariate analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau sendiri variabel stress kerja, kompensasi finansial dan job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap adanya *turnover intention* yang dialami perawat yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho$  stress kerja = 0,000,  $\rho$  kompensasi finansial = 0,000,  $\rho$  job satisfaction = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05, sedangkan pada variabel beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap adanya *turnover intention* yang dialami perawat yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho$  = 0,183 >  $\alpha$  = 0,05. Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama kesemua variabel independen (Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Job Satisfaction ) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho$  = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05. Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwasannya job satisfaction mempunyai nilai koefisien determinasi yang tertinggi, sehingga dapat dinyatakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah faktor job satisfaction perawat.

*Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W, 2016). *turnover intention* adalah kadar atau keinginan seseorang untuk keluar perusahaan, hal ini terjadi setelah individu atau karyawan melakukan evaluasi tentang pekerjaannya sekarang atau hubungan dengan perusahaannya sekarang (Sutikno, 2020). Tingginya tingkat *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain usia, stres kerja, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja (Yang, H., et al., 2017). Tingginya *turnover* karyawan bisa di indikasikan pula sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak serta merasa jadi bagian penting sehingga terdapat keinginan bertahan diperusahaan. Turn over karyawan yang tinggi ialah gambaran dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa literatur membuktikan komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover*, artinya dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka *turnover*

*intention* atau keinginan pindah karyawan menjadi semakin rendah (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tillama dan Wirasawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa responden yang digunakan sebanyak 137 orang yang dipilih dengan menggunakan metode *stratified* random sampling. Beban kerja fisik ( $p=0,2702$ ) dan beban kerja mental ( $p=0,5181$ ) tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatiana, Wiwin(2019) dengan judul Korelasi beban kerja dengan potensial *Turnover* perawat di Rumah Sakit AIi Sibroh Malisi Jakarta Selatan mendapatkan hasil uji dianalisa secara *Chi square* diperoleh nilai  $p$  nilai = 0,01 serta OR= 53,33 bisa disimpulkan kalau terdapat ikatan yang signifikan antara beban kerja dengan keinginan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Malisi Ali Sibroh Jakarta Selatan.

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel stress kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, sedangkan pada variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* padahal secara teori beban kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya *turnover intention* pada perawat. Hal ini terjadi karena responden pada penelitian ini merasa bahwasannya pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang perawat dan didalam melaksanakan pekerjaan responden tidak merasa adanya tekanan atau beban yang berlebihan sehingga beban kerja yang dialami responden dalam kategori beban kerja ringan, sehingga beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. adanya kenyamanan yang dirasakan responden dalam bekerja menyebabkan beban kerja yang dijalani dan diterima responden bukanlah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* akan tetapi terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* pada penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien determinasi didapatkan bahwa pada variabel *job satisfaction* menjadi faktor penyebab paling tinggi terjadinya *turnover intention* pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwasannya dengan kepuasan kerja yang baik maka perawat akan menunjukkan produktivitas kerja yang optimal sehingga mereka tidak mengalami *turnover intention* yang tinggi, namun demikian pula sebaiknya jika perawat sudah tidak merasa nyaman dan puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka, maka produktivitas kerja mereka akan menurun dan meningkatkan keinginan untuk keluar atau pindah rumah sakit.

## SUMMARY

Name : Maf ula ika

NIM : 202106004

Title : The relationship between work stress, workload, financial compensation, job satisfaction and nurse turnover intention at Anwar Medika General Hospital

Turnover is a normal phenomenon in hospital institutions if the prevalence of the incident still meets standards. However, the facts show that turnover in hospital organizations tends to increase above standard limits. Companies need to take a closer look at the causes of employees' intention to leave, so that turnover can be reduced to a minimum. In 2012, Hay Group, in collaboration with CBER (Center for Economics and Business Research), conducted a study that estimated the number of employees who wanted to leave was 161.7 million in 2014, reaching 12.9% compared to 2012. The employee turnover ratio was estimated at 5 the next year will increase from 20.6% to 23.4% and the number of staff resigning in 2018 at world level will reach 192 million (Hay Group, 2013). Survey results in 2011 by AHCA (American Health Care Association) showed that the highest turnover rate for nursing staff reached 39.5% of the total employee turnover of 35.1% (Elizabeth, 2011). Nurses are health workers who have a fairly high turnover rate in hospitals, with a percentage of 16.5% and it is projected that this will continue to increase in the next decade (Mazurenko et al., 2015). Within the operational scope of the company, turnover often occurs. The impact of increasing turnover can affect employee recruitment costs beyond the hospital budget. Because many employees are leaving, the hospital needs to recruit new employees. This causes hospital costs to increase beyond plan. Apart from that, new employees will need training so the hospital will have to spend a budget for training costs. With the increase in new employees the impact that cannot be avoided is the high level of human error for new employees who have not yet mastered the scope of work and work techniques in their new jobs (Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S. & Moncrief, 2021).

The number of nurse and midwife turnover at RSU Anwar Medika Sidoarjo in the 2019 – 2022 period in the last 4 years averaged 18.44%, composition of nurses 96% midwives 4% with employment status of 44% orientation employees, 46% contract employees, 10% permanent employees. Turnover at RSU Anwar Medika Sidoarjo has an impact on the quality of service, mapping of human resources in the unit and also requires quite high costs for the recruitment process and training/orientation of new employees at RSU Anwar Medika. Negative employee issues generally experienced by companies, namely turnover (stopping work), will

give rise to positive news if monitored logically and appropriately. Turnover events will affect various work activities within a company and can affect staff work performance as a whole (Pawesti & Wikansari, 2017). Minimizing nurse turnover intention needs to be done to increase the productivity of effective and efficient nursing services in a hospital institution (Song, J.-H., & Woo, 2015).

This research design is correlational analytic with a cross-sectional approach. The research population was all 340 nurses at Anwar Medika General Hospital. The sample was taken using a proportionate random sampling technique of 184 respondents. Data was collected using a questionnaire instrument and tested using univariate and multivariate analysis.

The results of the research show that partially or individually the variables job stress, financial compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on the turnover intention experienced by nurses as indicated by the values  $\rho$  job stress = 0.000,  $\rho$  financial compensation = 0.000,  $\rho$  job satisfaction = 0.000  $< \alpha = 0.05$ , while the workload variable has a positive but not significant effect on the turnover intention experienced by nurses as indicated by the value  $\rho = 0.183 > \alpha = 0.05$ . Based on table 5.8, it shows that simultaneously or together all the independent variables (Work Stress, Work Load, Financial Compensation, Job Satisfaction) affect the dependent variable (Turnover Intention) which is indicated by the value  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$ . Based on table 5.9, it shows that based on the coefficient of determination value, it shows that job satisfaction has the highest coefficient of determination value, so it can be stated that the most dominant factor in influencing turnover intention is the nurse job satisfaction factor.

Turnover Intention can be interpreted as an employee's intention to move from an organization or leave the organization, either in the form of dismissal or resignation (Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W, 2016). Turnover intention is a person's level or desire to leave the company, this occurs after the individual or employee evaluates their current job or relationship with their current company (Sutikno, 2020). The high level of nurse turnover intention is influenced by several factors, including age, work stress, workload, compensation and job satisfaction (Yang, H., et al., 2017). High employee turnover can also be indicated as a result of low organizational commitment, which can be interpreted as a situation where someone takes sides and feels like they are an important part so that there is a desire to stay in the company. High employee turnover is a reflection of the low willingness of employees to maintain their membership in the organization. Several literatures prove that organizational commitment has a negative and significant impact on turnover, meaning that with higher employee commitment to the organization, employee turnover intention or desire to move becomes lower (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013).

The results of this research are in line with research conducted by Tillama and Wirasawan (2021) which showed that the respondents used were 137 people who were selected using the stratified random sampling method. Physical workload ( $p=0.2702$ ) and mental workload ( $p=0.5181$ ) have no relationship with turnover

intention. However, this research is in line with research conducted by Tatiana, Wiwin (2019) with the title Correlation of workload with potential nurse turnover at Aii Sibroh Malisi Hospital, South Jakarta, where the test results were analyzed using Chi square and obtained a value of  $p$  value = 0.01 and OR = 53.33, it can be concluded that there is a significant relationship between workload and turnover intention among nurses at Malisi Ali Sibroh Hospital, South Jakarta.

According to the researchers, the results of this study show that the variables of work stress, financial compensation and job satisfaction influence the occurrence of turnover intention, while the workload variable does not significantly influence the occurrence of turnover intention, even though in theory a higher workload will influence the high turnover intention of nurses. This happened because the respondents in this study felt that the work they were doing was in accordance with their duties and functions as a nurse and in carrying out their work the respondents did not feel excessive pressure or burden so that the workload experienced by the respondents was in the light workload category, so the workload does not have a significant effect on turnover intention. The comfort that respondents feel at work causes the workload that respondents undertake and accept to be not one of the factors that influence turnover, but there are other factors that have more influence on turnover intention in this study. Based on the coefficient of determination value, it was found that the job satisfaction variable was the highest causal factor for turnover intention in this study. This shows that with good job satisfaction, nurses will show optimal work productivity so that they do not experience high turnover intention, however, if nurses no longer feel comfortable and satisfied in carrying out their work, their work productivity will decrease and increase the desire to leave or change hospital



BINA SEHAT PPNI