

Analisa Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Umum Prima Medika 2017

Dewi, Ni Nyoman Risana

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=130240&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK Latar Belakang: Rumah Sakit merupakan organisasi yang menghasilkan produk jasa pelayanan kesehatan dari beberapa disiplin Ilmu, salah satunya paling berperan adalah perawat, karena merupakan tenaga kerja terbanyak, menyediakan pelayanan 24 jam secara terus menerus dan menyerap anggaran Rumah Sakit lebih dari 50% . Angka turnover yang tinggi dapat menyebabkan terganggunya pelayanan kepada pasien. Standar turnover yang masih bisa ditoleransi adalah sebesar 10% pertahun. Turnover perawat yang terjadi di RSUD Prima Medika yang meningkat dari tahun 2015 sampai 2017, menyebabkan kekhawatiran dari pihak manajemen, terlebih lagi pada akhir tahun 2016 angka turnover intention sebesar 22,1%. Tujuan penelitian ini diketahuinya faktor penentu Turn Over Intention Perawat. Metode: Penelitian ini bersifat analitik dengan pendekatan kuantitatif. Rancangan yang digunakan pada penelitian ini adalah cross sectional. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 114 orang perawat yang berasal dari RSUD Prima Medika setelah dikurangi kriteria eksklusi. Hasil: Faktor Gaji mempunyai hubungan bermakna terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Prima Medika Tahun 2017. Kondisi kerja; Status dalam organisasi; Supervisi; Hubungan Interpersonal sesama rekan kerja, atasan dan bawahan; Prestasi; Pekerjaan itu sendiri, tidak mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja mempunyai hubungan bermakna terhadap turnover intention perawat pada RSUD Prima Medika. Simpulan: turnover intention perawat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, sehingga perlu diperhatikan Kata kunci : turnover intention, kepuasan kerja, faktor ekstrinsik, faktor intrinsik

Introduction: Hospital is an organization that produces a product in the form of health services which consists of several professions and disciplines of Science, one of which plays an important role is the nurse. Nurses in quantity become the largest workforce, providing 24 hour service continuously and absorb more than 50% Hospital budget. High nurse turnover rates can cause disruption to services provided to patients. Standard turn over employees, which can still be tolerated is 10% per year. Turn over nurses that occurred in RSUD Prima Medika which increased from 2015 to 2017, causing concerns from the management, especially at the end of 2016 intention turnover rate of 22.1%. The purpose of this study is to determine the determinants of Turn Over Intention Nurses at Prima Medika Hospital in 2017

Method: This research is analytic with quantitative approach. This study used cross sectional design. The number of samples used in this study was 114 nurses who come from employees who work at Prima Medika Hospital after deducting exclusion criteria. Results: Salary Factor has relationship with nurse work satisfactory at RSUD Prima Medika in the year of 2017. Other factors such as: working conditions; status within the organization; supervision; peer-partner interpersonal relationships, superiors and subordinates; achievement and the work itself, has no significant relationship with nurse job satisfactory. Job satisfactory has relationship with turnover intention nurses at Prima Medika Hospital in 2017

Conclusion: nurse intention turnover is influenced by job satisfaction that lies in the salary, so the salary in this case needs to be considered. Keywords: turnover intention, job satisfaction, extrinsic factor, intrinsic factor