

Analisis Turnover Intention Perawat dan Bidan RSIA Viola

Tobing, Riki Yedija Lumban

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=136909&lokasi=lokal>

Abstrak

<div style="text-align: justify;">Pendahuluan: Pendirian rumah sakit di Indonesia telah mengalami kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, baik yang dimiliki oleh swasta maupun yang dioperasikan oleh pemerintah. Pasca merebaknya pandemi COVID-19 pada tahun 2020, terjadi lonjakan permintaan terhadap rumah sakit, hal ini terlihat dari semakin banyaknya fasilitas kesehatan yang baru dibangun (BPS, 2023). Hal ini menumbuhkan tingkat daya saing yang tinggi di antara rumah sakit, sehingga mengharuskan kelangsungan hidup mereka dan pemeliharaan konsistensi kompetitif. Penting bagi rumah sakit saat ini untuk memiliki kemampuan untuk memodifikasi layanan mereka sebagai respons terhadap epidemi. BPS memproyeksikan jumlah rumah sakit di Indonesia akan mencapai 3.072 rumah sakit pada tahun 2022. Jumlah tersebut tumbuh 0,99% dibandingkan tahun sebelumnya sehingga total rumah sakit menjadi 3.042 rumah sakit. Terdapat 2.561 rumah sakit yang diklasifikasikan sebagai Rumah Sakit Umum (RSU) berdasarkan kategorinya. Terdapat 511 rumah sakit yang tergolong rumah sakit khusus (RSK) (BPS, 2023). Sikap dan tindakan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas suatu usaha. Rumah Sakit membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keterampilan luar biasa namun juga memiliki dedikasi yang kuat terhadap perusahaan agar tetap kompetitif di sektor perekonomian. Rendahnya komitmen organisasi ditunjukkan melalui keinginan berpindah sumber daya manusianya (Ratminto & Winarsih, 2005). Tingkat kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi, juga dikenal sebagai turnover intention, merupakan prediktor paling akurat terhadap perilaku pergantian karyawan (Mobley, 2011). Menurunkan tingkat turnover intention dapat mencegah terjadinya turnover karyawan. Turnover karyawan merupakan sebuah kejadian yang normal terjadi di sebuah institusi rumah sakit, asalkan angkanya tidak terlalu tinggi. Standar turnover yang normal adalah 5-10% per tahun (Mathis & Jackson, 2011). Tesis ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat dan bidan RSIA Viola. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, work-life balance, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional mempengaruhi turnover intention perawat dan bidan. Penelitian ini menyarankan kepada RSIA Viola untuk memperbaiki struktur gaji, mempertahankan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, mengurangi jam lembur dan standby on call, mempertahankan supervisi yang baik dari atasan langsung, serta memperbaiki sistem penilaian prestasi karyawan sehingga dapat memberikan jenjang karir bagi perawat dan bidan. </div><hr /><div style="text-align: justify;">Introduction: The establishment of hospitals in Indonesia has experienced significant progress in recent years, both those owned by the private sector and those operated by the government. After the outbreak of the COVID-19 pandemic in 2020, there was an increase in demand for hospitals, this can be seen from the increasing number of new health facilities being built (BPS, 2023). This fosters a high level of competitiveness among hospitals, necessitating threats to their livelihoods and maintenance of competitive consistency. It is important for today's hospitals to have the ability to modify their services in response to the epidemic. BPS projects that the number of hospitals in Indonesia will reach

3,072 hospitals in 2022. This number grew 0.99% compared to the previous year, bringing the total number of hospitals to 3,042 hospitals. There are 2,561 hospitals classified as General Hospitals (RSU) based on reasons. There are 511 hospitals classified as special hospitals (RSK) (BPS. 2023). The attitudes and actions of human resources play an important role in determining the effectiveness of a business. Hospitals need human resources who not only have extraordinary skills but also have a strong dedication to the company in order to remain competitive in the economic sector. Low organizational commitment is shown through the desire to eliminate human resources (Ratminto & Winarsih, 2005). The level of employee propensity to leave the organization, also known as turnover intention, is the most accurate predictor of employee turnover behavior (Mobley, 2011). Reducing turnover rates can prevent employee turnover. Employee turnover is a normal event that occurs in a hospital institution, provided the number is not too high. The normal turnover standard is 5-10% per year (Mathis & Jackson, 2011). This study examines the determinants of turnover intention among nurses and midwives at RSIA Viola. This study employs a qualitative approach with a descriptive design. The findings indicated that factors such as compensation, transformational leadership, work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment have an impact on the turnover intention of nurses and midwives. This research recommends that RSIA Viola enhance the remuneration structure, uphold the implementation of transformational leadership, decrease overtime hours and on-call standby, ensure effective supervision from direct supervisors, and enhance the employee performance appraisal system to establish a clear career path for nurses and midwives.