

Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam

Endang Sulastr^{1*}, Yulastri Arif², Utari Christya Wardhani³

¹Master Nursing Student at the Faculty of Nursing, Andalas University Padang, Indonesia

²Lecturer in Nursing Master of Nursing, Andalas University, Padang, Indonesia

³Lecturers in Nursing Bachelor of Nursing, Awal Bros Stikes, Batam, Indonesia

^{1*}Email Korespondensi : endangsulastr¹.77@gmail.com

Submitted :23-09-2019, Reviewed:06-10-2019, Accepted:08-10-2019

DOI: <http://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4609>

ABSTRAK

Intensi turnover pada institusi pelayanan kesehatan merupakan masalah serius dan harus segera ditindaklanjuti, karena akan berdampak terhadap kualitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien. Intensi turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam sejak lima tahun terakhir diatas standar rata-rata turnover dan Rumah Sakit belum mempunyai strategi yang efektif untuk mencegahnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan risiko intensi turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Metode penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan cross sectional study. Pengambilan sampel kuantitatif menggunakan kuesioner berdasarkan proposional random sampling, Chi Square dan Uji Regresi Logistic Berganda (Binary Logistic). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Awal Bros Batam mempunyai hubungan yang bermakna dengan intensi turnover dengan nilai pValue 0.005. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menjaga hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan.

Kata Kunci : Intensi Turnover dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

The intention of turnover in health care institutions is a serious problem and must be followed up immediately, because it will have an impact on the quality of human resources that can affect the delivery of health services to patients. The intention of the turnover in Batam Awal Bros Hospital since the last five years is above the average turnover standard and the Hospital does not yet have an effective strategy to prevent it. The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational culture and risk of turnover intention at Awal Bros Batam Hospital. The research method uses quantitative design with cross sectional study. Quantitative sampling using a questionnaire based on proportional random sampling, data processing using the mean, Chi Square and Binary Logistic Regression Test. The results showed that the organizational culture in Batam Awal Bros Hospital had a significant relationship with turnover intention with a pValue 0.005. Suggestions that can be given by researchers is establish a conducive work atmosphere by maintaining interpersonal relationships and good communication between employees and superiors

Keywords : turnover intention and organizational culture

PENDAHULUAN

Intensi *turnover* pada institusi pelayanan kesehatan merupakan masalah serius dan harus ditindaklanjuti, karena akan berdampak terhadap kuantitas sumber daya manusia. Intensi *turnover* adalah karyawan yang mempunyai niat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (Bester, 2012). Sedangkan Bothma & Roodt (2013) menjelaskan intensi *turnover* sebagai keinginan yang kuat untuk berhenti dari organisasi dengan tujuan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dalam Sebuah penelitian di Amerika Serikat menemukan bahwa pergantian perawat terkait *turnover* membutuhkan biaya 3,4% -5,8% dari anggaran operasional tahunan. (Duffield et al, 2014)

Pendapat lain mengatakan bahwa *turnover* juga memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi. *Turnover* dibutuhkan oleh organisasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah. (Gmim et al, 2016) Akan tetapi nilai *turnover* harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi. *Turnover* perlu dilakukan pemantauan apabila mayoritas karyawan yang keluar adalah karyawan yang kompeten dan loyal. (Ayu et al, 2017)

Indonesia termasuk negara yang memiliki masalah dalam *turnover*, walaupun data pasti tentang prevalensinya belum ada. Berdasarkan beberapa penelitian di Indonesia tercatat di Sumatra Barat *turnover* perawat cukup tinggi di rumah sakit swasta tercatat 24,3% (Aryanto, 2011), sedangkan di Bogor sebesar 24,3% (Mardiana, et al 2014). Data

yang tercatat di Rumah Sakit Swasta Surabaya sejak tahun 2014-2016 yaitu sebesar 13,67%, 13,69%, 16,91% (Asmara, 2017). Menurut (Elizabeth, 2012) tingkat *turnover* pelayanan kesehatan sebesar 23% dari keseluruhan *turnover* karyawan dan 50% di antaranya adalah perawat. Tingginya prevalensi *turnover* di rumah sakit di Indonesia dan diluar negeri tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan yang akan merugikan pasien dan keluarga.

Turnover dapat berdampak negatif dan positif pada organisasi rumah sakit. Menurut (Bothma & Roodt, 2013) fenomena *turnover* berdampak negatif terhadap pembiayaan sumber daya manusia seperti rumah sakit akan kehilangan karyawan yang kompeten sehingga mengganggu fungsi organisasi, pemberian layanan dan administrasi. *Turnover* perawat akan menyebabkan kekurangan perawat terlatih dan ahli dibidangnya (Bae, Mark, & Fried, 2010). *Turnover* juga dapat meningkatkan biaya finansial terkait biaya rekrutmen, penggunaan lembur dan program pelatihan untuk karyawan baru (Park et al 2010), Dari segi manajemen organisasi, tingkat *turnover* yang tinggi akan memberikan pengaruh negatif terhadap *patient safety* yaitu tingginya insiden kesalahan medis, kejadian dan kesalahan pasien yang merugikan, dan rendahnya kualitas perawatan pasien (North et al., 2013). Selain itu *turnover* yang tinggi dapat mempengaruhi moral staf yang tersisa sehingga dapat mengurangi motivasi dan produktivitas kerja (Hayes et al., 2012) *Turnover* yang berkelanjutan melemahkan sistem keperawatan itu sendiri dan mengganggu dalam pelaksanaan implementasi keperawatan yang efektif (Ridlo, n.d, 2012). Penanganan intensi

turnover yang tidak efektif dapat menimbulkan dampak yang sangat merugikan untuk perusahaan, maka dari itu diperlukan strategi yang efektif untuk mengatasinya dengan mengetahui faktor pencetus intensi *turnover* yaitu salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berisiko untuk mempunyai intensi turnover yang akhirnya menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar.

Rumusan masalah adalah sejak lima tahun terakhir Rumah Sakit Awal Bros Batam memiliki permasalahan dalam *turnover* karyawan dengan angka diatas standar ideal yaitu 13.7% dan proporsi terbesar (59.7%) yang melakukan *turnover* adalah tenaga keperawatan dan saat ini belum mempunyai strategi yang efektif untuk mencegahnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan risiko intensi *turnover* di Rumah Sakit Awal Bros Batam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu diskriptif analitik dengan cross sectional. populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (kesehatan dan non kesehatan) di Rumah Sakit Awal Bros Batam yaitu sebanyak 575 orang sampai Bulan Juni 2018 dan sampel yang digunakan seluruh karyawan (kesehatan dan non kesehatan) yang masih aktif bekerja di Rumah Sakit Awal Bros Batam dengan menggunakan kriteria inklusi yaitu karyawan kontrak dan tetap, bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan menjadi responden, kooperatif dan dalam keadaan sehat, sedangkan kriteria eksklusi yaitu karyawan outsourcing, karyawan yang sedang cuti besar/melahirkan dan dalam keadaan sakit sehingga jumlah sampel sebanyak 231 responden. Data dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019 (n=231)

Faktor Internal	Kategori	f	%
Usia	• Dewasa Awal	185	80,5
	• Dewasa Madya	41	17.7
	• Dewasa Lanjut	4	1.7
Jenis Kelamin	• Laki-laki	72	31.2
	• Wanita	159	68.8
Masa Kerja	• Baru (< 3 Tahun)	89	38.5
	• Lama (≥ 3 Tahun)	142	61.5
Pendidikan	• SMA	26	11.3
	• Diploma III	114	49.4
	• Sarjana/Profesi	89	38.5
	• Magister	2	0.9
Pernikahan	• Belum menikah	104	45
	• Sudah menikah	127	55
Jumlah Anak/ Kelahiran	• Belum mempunyai anak	134	58
	• Mempunyai 1-2 anak	82	35.5
	• Mempunyai anak ≥ 3 anak	15	6.5

Tabel 1 memperlihatkan hampir seluruh karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam berusia dewasa awal, lebih dari separuh berjenis kelamin wanita dan sebagian

besar mempunyai masa kerja lama (≥ 3 Tahun), pendidikan diploma 3 dengan status sudah menikah dan belum mempunyai anak .

Tabel 2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Risiko Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019 (n=231)

Budaya Organisasi	Risiko Intensi <i>Turnover</i>				P value	OR	CI95%
	Berisiko		Tidak Berisiko				
	frek	%	frek	%			
· Mendukung	81	52	76	48	0.05*	0.54	0.31-0.97
· Tidak mendukung	49	66	25	34			

Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan budaya organisasi berhubungan dengan intensi turnover, Dukungan terhadap budaya organisasi mempunyai kecenderungan 68% lebih tinggi daripada yang tidak mendukung.

Memperlihatkan hampir seluruh karyawan yang melakukan turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam adalah berusia dewasa awal, sebagian besar berjenis kelamin wanita, pendidikan diploma disusul kemudian sarjana/ners, belum menikah, belum mempunyai anak, berasal dari Batam dan alasan keluar sebagian besar karena faktor lain-lain yaitu sudah selesai kontrak dan tidak memperpanjang hubungan kerja kembali, melanjutkan sekolah dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Sedangkan berdasarkan jenis ketenagaan, karyawan yang sudah melakukan turnover sebagian besar dari departemen keperawatan disusul dari non medis, departemen farmasi, keteknisian medis, pelayanan medis dan keterampilan fisik.

Dari 140 karyawan yang punya keinginan untuk pindah 68% menyatakan

bahwa budaya organisasi Rumah Sakit Awal Bros Batam mendukung mereka dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang bertolak belakang, dimana seharusnya karyawan yang mengatakan budaya rumah sakit mendukung pekerjaannya tidak memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan. Kondisi yang bertolak belakang ini disebabkan karena sebagian besar dukungan (99%) organisasi berfokus pada meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, melakukan prosedur sesuai SPO (98%), dukungan dalam memberikan penghargaan serta dukungan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik(97%).

Tindakan efisiensi dan prosedur yang dilaksanakan tidak konsisten dan terstandar justru dapat menyebabkan tekanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan burnout yang dapat mengakibatkan keinginan untuk pindah ke pekerjaan lain. Menurut literatur Ridlo (2012) menjelaskan budaya organisasi sebagai pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan perilaku sesuai dengan nilai yang ditanamkan oleh organisasi dimana budaya organisasi yang kuat akan

membentuk kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Bila dicermati budaya organisasi Rumah Sakit Awal Bros Batam yang dirasakan kurang mendukung karyawan adalah kurangnya dukungan rumah sakit dalam menginformasikan indikator keberhasilan pekerjaan karyawan. Tidak jelasnya indikator keberhasilan kinerja karyawan akan menyebabkan mereka tidak puas dan berpotensi untuk mencari kepuasan kerja pada rumah sakit lain. Kondisi ini harus segera mendapatkan penanganan yang serius dari manajemen melalui keterbukaan informasi kinerja, karena secara statistik budaya organisasi berhubungan bermakna dengan intensi *turnover* dimana karyawan yang merasa

budaya organisasi tidak mendukung mempunyai peluang sebesar 0.54 kali berisiko untuk berpindah pekerjaan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan intensi turnover, dimana budaya organisasi yang mendukung karyawan dalam bekerja adalah keterbukaan dalam hal kebijakan atau standar yang ditetapkan, gaya kepemimpinan yang memotivasi staf, komunikasi asertif antar karyawan, dan atasan yang dapat meningkatkan suasana yang kondusif. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan menjaga hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanto, B. (2011). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecenderungan turnover perawat di Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukittinggi. *Ners Jurnal Keperawatan*, 7(2), 156–160.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. 5, 123–129.
- Ayu, N., Mustika, T., Made, N., & Wulanyani, S. (2017). Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar Nyoman Ayu Trisa Mustika Dewi, Ni Made Swasti Wulanyani. 4(2), 399–412.
- Bae, S. H., Mark, B., & Fried, B. (2010). *Impact of nursing unit turnover on patient outcomes in hospitals. Journal of Nursing Scholarship*, 42(1), 40–49.
- <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01319.x>
- Bester, F. (2012). *A Model Of Work Identity In Multicultural Work Settings*. (March).
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). *The Validation Of The Turnover Intention Scale. SA Journal Of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Elizabeth, M. (2012). Universitas Indonesia hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis menurut perawat dengan.
- Gmim, R. S. U., Kasih, P., & Ratulangi, U. S. (2016). Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh

- perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan p. 4(4), 941–951.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., North, N. (2012). *Nurse turnover: A literature review - An update. International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Mardiana, I., Hubeis, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intentions pada perawat rumah sakit D Bogor. *Journal.Ipb.Ac.Id/Index-Php/Jurnalmpi/*, 9(2), 119–130.
- North, N., Leung, W., Ashton, T., Rasmussen, E., Hughes, F., & Finlayson, M. (2013). *Nurse turnover in New Zealand: Costs and relationships with staffing practises and patient outcomes. Journal of Nursing Management*, 21(3), 419–428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01371.x>
- Park, S. H., Boyle, D. K., Bergquist-beringer, S., Staggs, V. S., & Dunton, N. E. (2010). *Concurrent and Lagged Effects of Registered Nurse Turnover and Staf fi ng on Unit-Acquired Pressure Ulcers. 2020(Dhhs 2002)*, 1205–1225. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12158>
- Ridlo, I. A. (n.d, 2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover*.
- Wan, Q. (n.d.). *Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement*. 0–1. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>