



Korelasi Beban Kerja Dengan Potensial *Turnover* Perawat Di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan

Tatiana Siregar¹, Wiwin Winnarseh¹

Abstrak

Beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi produktivitas petugas kesehatan, terutama perawat, sehingga dapat meningkatkan jumlah *turnover*, tentunya akan memengaruhi produktivitas rumah sakit itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan potensial *turnover* pada perawat. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik *cross sectional* dengan 30 perawat sebagai responden yang diambil secara *total sampling* pada periode April – Juli 2018. Instrumen penelitian adalah kuesioner tentang karakteristik perawat, beban kerja dan *turnover*. Hasil uji dinalisa secara *Chi square* diperoleh nilai ρ nilai = 0,01 dan OR = 53,33 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keinginan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Malisi Ali Sibroh Jakarta Selatan. Diharapkan manajemen rumah sakit dapat membuat kebijakan operasional dalam mengurangi pergantian perawat dengan meningkatkan sistem beban kerja perawat agar tidak *overload* dan melakukan retensi perawat dengan memberikan pengembangan karir agar perawat termotivasi dalam bekerja.

Kata kunci: Beban Kerja, *Cross Sectional*, *Turnover*

Work Load Correlation And Potential Nurses Turnover At Ali Sibroh Malisi Hospital South Jakarta

Abstract

Excessive workload will affect the productivity of health workers, especially nurses, thus increasing the volume of turnover which will in turn affect the hospital's own productivity. This study aims to determine the relationship between workload and potential nurses' turnover. The study design used a cross sectional descriptive analytic approach with 30 nurses as respondents taken in total sampling during the periods of April- July 2018. The research instrument was a questionnaire about the characteristics of nurses, workload and turnover. Chi square test results obtained ρ value = 0.01 and OR = 53.33 can be concluded that there is a significant relationship between workload and turnover wish of nurses at Ali Sibroh Malisi Hospital, South Jakarta. It is hoped that the hospital management able to provide operational policies in reducing nurse turnover by improving the nurse's workload system to avoid overload and by providing career development to motivate the nurses to stay & work.

Keywords: Workload, Cross Sectional, Turnover

¹ Prodi S-1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta |
e-mail : tatiana_siregar@upnvj.ac.id

Pendahuluan

Turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald. dkk., 2014). *Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2016). Berpindah atau *turnover* merupakan suatu hal yang buruk bagi suatu organisasi. Perusahaan dan rumah sakit mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf atau perawat yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain atau berpindah (Toly, 2001)

Tinggi nya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang masih dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 2014). Mengurangi kerugian yang di alami oleh rumah sakit akibat *turnover*, maka praktisi sumber daya manusia dalam rumah sakit harus memiliki pengetahuan serta pemahaman yang baik mengenai faktor yang dapat meningkatkan dan menekan kejadian *turnover* (Andini, 2016).

Faktor penyebab *turnover* salah satunya adalah beban kerja yang tinggi, hal ini mengakibatkan karyawan berusaha mencari pekerjaan di tempat lain Tirtaputra, Tjie, & Salim (2013). Beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri (Nursalam, 2011: 89). Beban kerja adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis, B. L. & Huston, C, 2010) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi

beban kerja perawat. Menurut (Arika, 2011) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal seperti jenis kelamin, umur dan kondisi kesehatan, dan Faktor eksternal meliputi tugas, lingkungan kerja dan organisasi kerja. Choi et al, (1989 dalam Gillies. D.A, 2016) mengungkapkan bahwa ketidakseuaian antara jadwal kerja yang diharapkan perawat dengan yang diterima perawat merupakan prediktor yang signifikan terhadap niat perawat untuk meninggalkan rumah sakit

Beban kerja perawat pada satu unit dapat diperkirakan dengan memperhatikan komponen-komponen yaitu jumlah pasien yang dirawat per-hari, per-bulan, dan per-tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tindakan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Gillies. D.A, 2016). Sementara menurut Marquis; BL and Huston; C.J, (2010) beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan, *workload* atau beban kerja diartikan sebagai *patients days* yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien.

Rumah Sakit Ali Sibroh sebagai rumah sakit swasta tipe C yang berjumlah 100 tempat tidur dan jumlah perawat di ruang rawat inap hanya 30 orang, yang menjalankan shift pagi, siang, malam dengan BOR rata-rata 80 – 90% tiap bulannya. Hasil wawancara dengan tiga orang perawat terungkap bahwa mereka mengungkapkan hal yang senada pekerjaan terlalu *overload*, karena teaga sedikit, kompensasi kurang dan pengembangan karir susah berkembang, sehingga banyak juga perawat yang keluar mencari pekerjaan di rumah sakit lain, hal ini menurut perawat adalah hal yang wajar seseorang mencari sesuatu yang lebih baik. Melihat fenomena ini maka peneliti tertarik menggali bagaimana hubungan

beban kerja perawat di RS Ali Sibroh Malisi dengan keinginan *turnover*.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan cross sectional. Alat penelitian berupa kuesioner Turnover dari (Mobley. W.H., 2011a) yang terdiri dari dimensi: think of quitting, intention to search for another job, dan intention to quit yang berjumlah 15 pernyataan dengan pilihan jawaban menggunakan skala Likert. Sedangkan kuesioner Beban kerja menggunakan dari NASA – TLX (National Aeronautics and Space Administration Task Load Index–Tax Load Index) yang dikembangkan oleh Hart, Sandra G (1988) yang berisi dimensi: mental demand, physical demand, temporal demand, own performance, frustration, effort, berjumlah 18

pernyataan, dan pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Uji Kuesioner telah dilakukan di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan pada 30 perawat, periode bulan Mei 2018, dengan rentang hasil pada beban kerja (0,457 – 0,747) dan turnover (0,395 – 0,673). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan dengan total sampling 30 perawat. Analisa data univariat menggunakan distribusi frekuensi, sedangkan analisa bivariate menggunakan Chi Square. Hasil Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan pada variabel perancu (jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, usia dan masa kerja), variabel independen (beban kerja perawat) dan variabel dependen (turnover).

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner mengenai data demografi responden didapat data seperti tertuang pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Analisa Univariat Data Karakteristik, Variabel Beban Kerja, dan Turnover Perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Tahun 2018 (n=30)

Variable	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	2	6,7
perempuan	28	93,3
Total	30	100
Umur		
<24 tahun	20	66,7
≥24 tahun	10	33,3
Total	30	100
Tingkat Pendidikan		
D3	18	60
Ners	12	40
Total	30	100
Masa Kerja		
<2 tahun	24	33,3
≥2 tahun	6	66,7
Total	30	100
Status Perkawinan		
Belum kawin	17	56,7
Kawin	13	43,3
Total	30	100

Beban Kerja		
Rendah	13	43,3
Tinggi	17	56,7
Total	30	100
Turnover		
Ya	19	66,7
Tidak	11	36,7
Total	30	100

Sumber: Data Peneliti (2018)

Dijelaskan dari tabel 1, mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (93,3%), sedangkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 2 orang (6,67 %); dari usia sebanyak 20 perawat berusia kurang dari 24 tahun (33,3%) dan sebanyak 10 perawat (66,7 %) berusia lebih dari 24 tahun; tingkat pendidikan didapatkan bahwa sebanyak 18 perawat (60%) dengan lulusan D3 Keperawatan dan sebanyak 12 perawat (40%) merupakan lulusan Ners; masa kerja didapatkan sebanyak 6 orang (20%) memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dan sebanyak 24 orang (80%) memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun; status

pekawinan didapatkan sebanyak 17 perawat (56,7%) belum kawin dan sebanyak 13 (43,3%) perawat sudah kawin; kondisi beban kerja menunjukkan sebanyak 13 perawat (43,3%) memiliki beban kerja rendah. Sedangkan sebanyak 17 perawat (56,7%) memiliki beban kerja tinggi; dan potensial melakukan turnover sebanyak 19 perawat (66,7%) menyatakan keingin untuk melakukan turnover, sedangkan sebanyak 11 perawat (36,7%) tidak menyatakan keinginan untuk mengalami turnover. Hasil analisa data bivariat, peneliti melakukan uji antara data karakteristik dengan beban kerja perawat seperti tertuang pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Analisa Korelasi Data Karakteristik dengan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Tahun 2018 (n=30)

Variabel	Beban Kerja				Total		p value	Odd Ratio (95% CI)
	Tidak		Ya					
	n	%	n	%	n	%		
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	0	0	2	100	2	100	0,485	-
Perempuan	14	50	14	50	28	100		
Total	14	46,7	16	53,3	30	100		
Usia								
24 Tahun	9	45	11	36,7	20	100	1,000	1,222 (0,267 – 5,592)
≥24 Tahun	5	50	5	50	10	100		
Total	14	46,7	16	53,3	30	100		
Tingkat Pendidikan								
D3	7	38,9	11	61,1	18	100	0,501	0,455 (0,103 – 2,013)
Ners	7	58,3	5	41,7	12	100		
Total	14	46,7	16	53,3	30	100		

Masa Kerja								
<2 tahun	11	45,8	13	54,2	24	100	1,000	1,182
≥2 tahun	3	50	3	50	6	100		(0,197 –
Total	14	46,7	16	53,3	30	100		7,082)
Status Perkawinan								
Belum Kawin	8	47,1	9	52,9	17	100	0,676	1,800
Kawin	6	46,2	7	53,8	13	100		(0,415 -
Total	14	46,7	16	53,3	30	100		7,814)

Sumber: Data Peneliti (2018)

Tabel 2, dijelaskan bahwa variabel jenis kelamin tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta ($p\text{ value} = 0,485$: CI 95%), hasil analisis pada tabel silang menunjukkan bahwa terdapat *cells* dengan frekuensi nol yaitu pada kategori perawat laki-laki dan tidak mengalami beban kerja, dan ini menyebabkan hasil *Odd Ratio* tidak dapat dihitung. Variabel usia, tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan beban kerja ($p\text{ value} = 1,000$: CI 95%, hasil analisis *chi-square* nilai OR sebesar 1,222, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan usia kurang dari 24 tahun berpeluang 1,222 kali untuk mengalami beban kerja yang berat dibandingkan dengan perawat berusia lebih 24 tahun. Variabel tingkat pendidikan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta ($p\text{ value} = 0,501$: CI 95%), hasil analisis *chi-square* nilai OR sebesar 0,455. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D3 memiliki resiko lebih rendah

0,455 kali untuk mengalami beban kerja yang berat dibandingkan dengan perawat tingkat pendidikan Ners. Variabel masa kerja tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta ($p\text{ value} = 1,000$: CI 95%), hasil analisis *chi-square* nilai OR sebesar 1,182, hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berpeluang 1,182 kali untuk mengalami beban kerja yang berat dibandingkan dengan perawat masa kerja lebih dari 2 tahun. Variabel perkawinan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta ($p\text{ value} = 0,676$: CI 95%), hasil analisis *chi-square* OR sebesar 1,800, hal ini menunjukan perawat yang belum kawin berpeluang 1,800 kali untuk mengalami beban kerja yang berat dibandingkan dengan perawat status perkawinan kawin.

Selanjutnya peneliti melakukan analisa data antara data karakteristik responden dengan potensial untuk melakukan *turnover*, dengan uraian data sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisa Korelasi Data Karakteristik dengan Potensial Turnover Perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan Tahun 2018 (n=30)

Variabel	Turnover				Total		p value	Odd Ratio (95% CI)
	Tidak		Ya					
	n	%	n	%	n	%		
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	1	50	1	50	2	100	1,000	1,8 (0,101-31,988)

Perempuan	10	35,7	18	64,3	28	100		
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		
Usia								
24 Tahun	6	30	14	70	20	100	0,425	2,333
≥24 Tahun	5	50	5	50	10	100		(0,488 – 11,167)
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		
Tingkat Pendidikan								
D3	6	33,3	12	66,7	18	100	0,712	0,700
Ners	5	41,7	7	58,3	12	100		(0,155 – 3,166)
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		
Masa Kerja								
<2 tahun	9	37,5	15	62,5	24	100	1,000	0,833
≥2 tahun	2	33,3	4	66,7	6	100		(0,126 – 5,504)
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		
Status Perkawinan								
Belum Kawin	5	29,4	12	70,6	17	100	0,454	0,486
Kawin	6	46,2	7	53,8	13	100		(0,107 – 2,199)
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		

Sumber: Data Peneliti (2018)

Tabel 3 dijelaskan, untuk variabel jenis kelamin menjelaskan tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kejadian *turnover* pada perawat (p value = 1,000 : CI 95%). Hasil analisis *Chi-square* nilai OR sebesar 1,8 untuk berkeinginan melakukan *turnover* dibandingkan perawat yang berjenis kelamin perempuan. Variabel usia tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan kejadian *turnover* pada perawat (p value = 0,425 : CI 95%), hasil analisis *chi-square* nilai OR sebesar 2,333, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang berusia kurang dari 24 tahun berpeluang 2,333 kali untuk berkeinginan melakukan *turnover* di bandingkan dengan perawat yang usia lebih dari 24 tahun. Variabel pendidikan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan *turnover* pada perawat (p value = 0,712 : CI 95%), hasil analisis *chi-square* nilai OR 0,700 yang diartikan bahwa tingkat pendidikan D3 berisiko lebih rendah (efek potensi) 0,700 kali untuk berkeinginan melakukan *turnover* di bandingkan dengan perawat tingkat pendidikan

Ners. Variabel masa kerja tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan *turnover* pada perawat (p value = 0,833 : CI 95%), hasil analisis *chi-square* nilai OR 0,833, dengan arti bahwa perawat yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun berisiko lebih rendah (efek proteksi) 0,833 kali untuk berkeinginan melakukan *turnover* di bandingkan dengan perawat masa kerja lebih dari 2 tahun. Variabel perkawinan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan *turnover* pada perawat (p value = 0,454 : CI 95%). hasil analisis *chi-square* nilai OR sebesar 0,486 dengan arti perawat yang belum kawin memiliki risiko lebih rendah (efek proteksi) 0,486 kali untuk berkeinginan melakukan *turnover* di bandingkan dengan perawat status perkawinan kawin.

Hasil data terakhir yang peneliti lakukan adalah melakukan analisa anatara beban kerja yang dirasakan oleh responden dengan potensial untuk melakukan *turnover*, seperti tertuang pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Potensial Turnover pada Perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta Selatan Tahun 2018 (n=30)

Variabel	Turnover				Total		p value	Odd Ratio (95% CI)
	Tidak		Ya		n	%		
	n	%	n	%				
Beban Kerja								
Rendah	10	76,9	3	23,1	13	100	0,01	53,33 (4,852–586,212)
Tinggi	1	5,9	16	94,1	17	100		
Total	11	36,7	19	63,3	30	100		

Berdasarkan tabel 4, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan keinginan untuk *turnover* pada perawat ($p\text{ value} = 0,01$: CI 95%), hasil analisis didapatkan nilai OR = 53,33, hal tersebut menentukan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi berpeluang sebesar 53,33 kali untuk berkeinginan melakukan *turnover* dibandingkan perawat dengan beban kerja yang rendah.

Pembahasan

Berdasarkan tabel 2 dan 3, bahwa data karakteristik responden semuanya tidak ada korelasinya dengan beban kerja maupun *turnover*. Variabel jenis kelamin, hasil penelitian ini sejalan dengan riset dari Boamah, S & Laschinger (2015) bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor internal yang tidak mempengaruhi beban kerja perawat, faktor internal yang dapat mempengaruhi persepsi perawat terhadap beban kerja adalah motivasi kerja. Riset dari (Arbianingsih, Hidayah, N., 2016) Arbianingsih, dkk (2016) sejalan dengan penelitian ini tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan *turnover intention* pada perawat di salah satu rumah sakit Jordania ($p\text{ value} = 0,567$, CI 95%). Namun bertolak belakang dari pendapat Arika (2011) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja salah satunya yaitu faktor internal seperti jenis kelamin, umur dan kondisi kesehatan, dan Faktor eksternal meliputi tugas, lingkungan kerja dan organisasi kerja.

Sedangkan menurut Notoadmodjo (2010) jenis kelamin merupakan ciri fisik sekunder yang membedakan individu laki-laki dan perempuan, kemampuan menghadapi beban kerja akan berbeda.

Variabel usia, hasil penelitian sejalan menurut Mosadeghrad, AM (2013) tidak terdapat hubungan antara usia dengan keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) perawat di Iran ($p\text{ value} = 0,789$; CI 95%). Sedangkan pendapat dari Alsaraireh, F., et al (2014) bahwa pekerja yang berada pada tahap dewasa awal cenderung akan terus mencari jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya termasuk pada perawat, hal ini menyebabkan *turnover* pada perawat menjadi meningkat. Bogaert P.V., et al (2013) menyampaikan hal yang senada dengan hasil penelitian ini bahwa tidak ada hubungannya antara usia dengan beban kerja perawat ($p\text{ value} = 0,301$; CI 95%).

Variabel pendidikan perawat tidak berhubungan dengan beban kerja, maupun *turnover*, hasil penelitian ini senada yang disampaikan Boamah, S & Laschinger, H (2015) tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan beban kerja perawat ($p\text{ value} = 0,654$, CI 95%), senada dengan riset dari Kowalczyk, K., Kulak, EK (2015) bahwa tingkat pendidikan perawat merupakan faktor sosiodemografi yang tidak mempengaruhi beban kerja perawat. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan pendapat dari Siagian (2001) bahwa tingkat pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi

mengembangkan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Begitupun menurut Kurniadi, A (2013) tingkat pendidikan lebih tinggi pada umumnya menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima posisi dan tanggung jawabnya.

Variabel masa kerja, pada penelitian ini tidak ada hubungannya dengan beban kerja maupun *turnover*, berlawanan dengan hasil riset dari Al-Husami, M. et al (2013) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang bermakna dengan arah negatif antara masa kerja dengan *turnover* pada perawat di salah satu rumah sakit di Jordania (p value -0,05; CI 95%). Hasil riset yang senada tidak ada korelasinya yaitu riset Arbianingsih, dkk (2016) tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan keinginan untuk *turnover* pada perawat (p value 0,206; CI 95%). *Turnover* sering terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang singkat (Mobley. W.H., 2011a). Sedangkan mengenai masa kerja dengan beban kerja berdasarkan riset Perwitasari, D. & Tualeka (2014) tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan beban kerja yang dialami oleh perawat (p value 0,98; CI 95%). Riset Maharaja (2015) selaras menyatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh dengan beban kerja perawat. Masa kerja perawat yang lebih dari lima tahun mempengaruhi kemampuan menangani pasien lebih baik (Manuho, Elisabeth., dkk, 2015). Sedangkan Notoadmodjo, (2007) menyatakan bahwa tingkat ketepatan penempatan seseorang pada suatu pekerjaan, di samping didasarkan pada beban optimum juga dipengaruhi oleh pengalaman, keterampilan, motivasi, dan sebagainya.

Variabel perkawinan, berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada korelasinya dengan beban kerja maupun *turnover*. Sejalan dengan riset Toranggeau, A.E., et al (2013) bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara perkawinan dengan beban kerja perawat.

Namun bertolak belakang dengan riset dari Suyanto 2014, bahwa perkawinan mempengaruhi beban kerja perawat. Sedangkan menurut riset Alfiah (2013) perkawinan juga mempengaruhi *turnover* perawat di Rumah Sakit Brawijaya Jakarta (p value 0,039; CI 95%). Pendapat, hal ini berlawanan dengan hasil penelitian saat ini.

Hasil penelitian ini senada dengan riset dari Arbianingsih, dkk (2016) bahwa ada korelasi bermakna antara beban kerja dengan keinginan *turnover* perawat RS Islam Faisal Makasar (p value 0,00, CI 95%), namun bertolak belakang dengan hasil riset Oktavianti, W (2017) bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan keinginan *turnover* perawat di RSUD Sidoarjo (p value 0,113; CI 95%).

Kesimpulan

Diketahui karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan tidak ada korelasinya dengan beban kerja maupun keinginan *turnover* perawat di RS Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan, namun ada hubungan yang bermakna antara beban kerja (variabel independen) dengan *turnover* (variabel dependen) dengan p value = 0,01 : CI 95% nilai OR = 53,33. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki resiko sebesar 53,33 kali untuk mengalami *turnover* dibandingkan perawat dengan beban kerja yang rendah. Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan pengorganisasian meliputi beberapa kegiatan antaranya adalah menetapkan struktur organisasi, menentukan model penugasan keperawatan sesuai dengan keadaan klien dan ketenagaan, mengelompokkan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan dari unit, bekerja dalam struktur organisasi yang telah ditetapkan dan memahami serta menggunakan kekuasaan otoritas yang sesuai, penempatan pada ketenagaan pada perawat pelaksanaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan secara

tidak langsung dapat meningkatkan pengembangan karir pada perawat pelaksana. Ketenagaan meliputi kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian diantaranya adalah rekrutmen, wawancara mengorientasikan staf, menjadwalkan mengsosialisasikan pegawai baru serta pengembangan staff. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen harus lebih efisien dalam menetapkan ketenagaan sesuai dengan beban kerja dan ditetapkan secara adil. Pengarahan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen untuk memberikan pengarahannya sesuai dengan kebutuhan perawat. Tingginya angka beban kerja perawat mengindikasikan bahwa pihak manajemen harus memberikan pengarahannya tentang penyelesaian beban kerja di masing-masing ruangan.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta Selatan yang telah memberi izin pelaksanaan penelitian ini, dan kepada FIKES UPN Veteran Jakarta yang telah membantu dalam proses administrasi untuk penelitian ini.

Referensi

- Al-Husami, M., Darwad, M., Saleh, Al., & Hayajneh, F.A., . (2013). Predicting Nurse's Turnover Intention by Demographic Characteristic, Perception of Health, Quality of Work Attitudes. *International Journal of Nursing Practice*, 20, 79–88.
- Alfiyah. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Perawat Di Brawijaya Women And Children Hospital Jakarta Tahun 2013*.
- Alsaraireh, F., Griffin, M.T.Q., Ziehmman, S.R., & Fitzpatrick, J. J. (2014). Job Satisfaction and Turnover Intention Among Jourdanian Nurses in Psychiatric Units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23, 460–467. <https://doi.org/10.1111/Inm.1207>
- Andini, R. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.
- Arbianingsih, Hidayah, N., T. (2016). *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*.
- Arika. (n.d.). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. 2011.
- Boamah, S., & Laschinger, H. . (2015). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2).
- Bogaert P.V., S, Clarke., R, Willems., M Mondelaers., . (2013). Nurse Practice Environment, Workload, Burnout, Job Outcomes, And Quality Of Care In Psychiatric Hospitals: A Structural Equation Model Approach. *Journal Adv Nurse*, 69(7), 1515–1524. <https://doi.org/10.1111/jan.12010>.
- Gillies. D.A. (2016). *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem* (2nd ed.). Jakarta: EGC.
- Hart, Sandra G. . (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*.
- Kowalczyk, K., Kulak, EK. (2015). Influence of Selected Sociodemographic Factors on Psychosocial Workload of Nurses and Association of This Burden Absenteeism at Work. *Med Pr*, 66(5), 615–624. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00076>
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta: FKUI.
- Maharaja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan

- Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Institusi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya. *Journal of Occupational Safety and Health.*, 4(1).
- Manuho, Elisabeth., Warouw, H., Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *E-Journal Keperawatan (EKp)*, 3(2).
- Marquis, Bessie L. & Huston, C. . (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: EGC.
- Marquis; BL and Huston; C.J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi* (4th ed.). Jakarta: EGC.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta: Salemba.
- Mobley, W.H. (2011a). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- _____. (2011b). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Mosadeghrad, AM., . (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implication for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1, 169–176.
- Notoadmodjo. (2010). *Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2007). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavianti, W., . *Correlation Between Workload with Turnover Intention in Patient Care RSUD Sidoarjo.* , (2017).
- Perwitasari, D., & Tualeka, A. R. (2014). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Subyektif Pada Perawat Di Rsud Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety , Health and Environment*, Vol., 1(1), 15–23.
- Ronald. dkk. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Industri*, 3(1).
- Siagian. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwandi dan Indriantoro. (2014). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi empiris pada Lingkungan akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2, 173–195.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Mitra Cindikia.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2013). *Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan*. 81–91.
- Toly. (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Urnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Kristen Petra Surabaya*, 3(2), 102–125.
- Toranggeau, A.E., Patterson, E. S., Thomson, H., Cranley, L. (2013). Work Related Factors Influencing Home Care Nurse Intent to Remain Employed. *Helath Care Manager*, 1, 1–11. <https://doi.org/000000000000000093>
- Ulfa, I. M. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja Terhadap Perawat Di RS Islam Faisal Makasar*.
- UU/39/2009. (2009). *UU Kesehatan*.
- Wirawan. (2016). *Manajaemen Sumber Daya Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.