

HUBUNGAN JENJANG KARIR PERAWAT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIRSK BEDAH BIMC SILOAM NUSADUA

Nyoman Putri Sri Adi¹, Ni Nyoman Mariasih², I Dewa Agung Gede Fanji Pradiptha³
STIKES Bina Usada Bali^{1,2,3}
e-mail: ³fanjipradiptha20@gmail.com

ABSTRACT

Turnover intention is a desire of a person to resign from their job. Career path is one of the factors causing turnover intention. Career path is low and does not clearly influence nurses to make turnover intension. This study aimed to determine the correlation between nurses' career path and turnover intention. The study used across-sectional correlation design with a total sampling technique of 45 respondents. Data processing used Spearman Coefficient of Correlation method. The career path of nurses at BIMC Siloam Nusa Dua wasp KI=22people, PKII=16people, and PKIII=7people. The number of nurses who wanted to make a turn over intention was 60%. Statistical test result sp- value= 0,000 which shows there was a correlation between nurses' career levels with turnover intention and the value of $r=-0.606$ indicates the higher the career path of nurses, the nurse's turn over intention is low. RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua should provide a clearer career path to prevent turnover intention.

Keywords: Career Path, Turnover Intention, Nurse

ABSTRAK

Turnover intention adalah keinginan seorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Jenjang karir menjadi salah satu factor penyebab turnover intention. Jenjang karir rendah dan tidak jelas memengaruhi perawat melakukan turnover intension. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan jenjang karir perawat terhadap turnover intention. Penelitian menggunakan desain korelasi pendekatan cross-sectional dengan teknik total sampling 45 responden. Pengolahan data menggunakan uji statistic spearman rank. Jenjang karir perawat di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua yaitu PKI22 orang, PKII16 orang dan PKIII7 orang. Jumlah perawat yang ingin melakukan turnover intention 60%. Hasil uji statistic pvalue 0,000 menunjukkan terdapat hubungan antara jenjang karir perawat dengan turnover intention dan nilai $r=-0,606$ menunjukkan semakin tinggi jenjang karir perawat maka turnover intention perawat rendah. RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua sebaiknya memberikan jenjang karir yang jelas, sehingga dapat mencegah turnover intention.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Turnover Intention, Perawat

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan dalam mengelola dan mendayagunakan sumber daya dalam diri pegawai yang dikembangkan secara maksimal untuk pengembangan kemampuan pegawai dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Hamali, 2016). Data Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) pada tahun 2018, didapatkan data sumber daya manusia kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) seluruh Indonesia, sebanyak 1.365.252 orang dan sebanyak 410.930 (30%) merupakan profesi keperawatan.

Jumlah Tenaga Kesehatan yang bekerja di Fasyankes di Bali berjumlah 32.808 orang dan sebanyak 9.216 (28%) adalah profesi keperawatan. Kabupaten dengan jumlah perawat yang paling besar adalah Kabupaten Denpasar, dengan jumlah tenaga keperawatan 2.583 (28%) orang.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama pada perusahaan, sehingga memerlukan suatu perencanaan dan pengembangan karir yang baik (Rivai, 2015). Perusahaan yang memiliki pengembangan karir tidak jelas dapat berakibat pada penurunan efektivitas pegawai secara keseluruhan dan tentunya akan berdampak pada meningkatnya keluar

masuk pegawai (*turnover*) (Kaswan, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan, & Mai (2015) dengan judul “*The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi karir berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya adaptasi karir seseorang akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Turnover adalah suatu keadaan seorang pegawai berhenti menjadi anggota organisasi. *Turnover* dapat menguntungkan apabila organisasi kehilangan pegawai yang tidak menguasai kompetensi sesuai kebutuhan organisasi, tapi *turnover* dapat merugikan jika organisasi kehilangan pegawai yang produktif dan memiliki kompetensi yang unik (Kaswan, 2017). Adapun enam kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat tingginya *turnover*, yaitu : pesangon karyawan yang keluar, biaya pengangkatan dan pelatihan karyawan pengganti, gaji/upah pegawai baru, tingkat kecelakaan kerja tinggi, peralatan produksi tidak dimanfaatkan sepenuhnya, dan hilangnya sebagian aset perusahaan (Bangun, 2017).

Hal ini tentunya membutuhkan strategi dan program yang tepat dari pimpinan untuk mencegah peningkatan angka *turnover* secara terus menerus. Strategi dan program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang terbaik, salah satunya dengan memberikan peluang pengembangan karir kepada pegawai (Kaswan, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wen, Yueran & Liu, Liu (2015) dengan judul “*Career Plateau and Turnover Intention in Chinese Employees: Career Anchor as Moderator*”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir memiliki hubungan positif yang kuat dengan niat untuk *turnover*.

Pengembangan karir perawat di rumah sakit dapat dilakukan dengan menerapkan program jenjang karir perawat. Pengembangan karir profesional (*profesional career*) menekankan pada pengembangan jenjang karir profesional yang bersifat individual (PMK Nomor 40 Tahun 2017). Jenjang karir merupakan jalur mobilitas vertikal yang diperoleh dengan peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktik klinis. Jenjang karir perawat klinis di rumah sakit dibagi menjadi 5, yaitu: 1) Perawat Klinis (PK) I, 2) Perawat Klinis (PK) II, 3) Perawat Klinis (PK) III, 4) Perawat Klinis (PK) IV, dan 5) Perawat Klinis (PK) V. Salah satu tujuan pengembangan jenjang karir profesional perawat adalah untuk menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya (*turnover*) (PMK Nomor 40 Tahun 2017).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oliveira, Cavazotte & Dunzer (2019) dengan judul “*The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention*”. Hasil Penelitian ini menunjukkan manajemen karir dan dukungan karir

berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik manajemen karir dan dukungan karir dapat menurunkan *turnover intention*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Weng & C. McElroy (2012) dengan judul penelitian “*Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions*”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir dapat menurunkan *turnover intention*.

Penelitian oleh Pradiptha dkk (2018) dengan judul “*The Development Of Implementer Nurses' Career On Job Satisfaction And Turnover Intention*” menunjukkan terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention* perawat. Berdasarkan hasil Penelitian *American Health Care Association* (AHCA) terhadap berbagai fasilitas kesehatan sebanyak 1,3 juta perawat pada tahun 2012 tercatat kejadian *turnover* tertinggi terjadi pada perawat yakni sebesar 43,9% (AHCA dalam Ismuntaniaet al, 2019). Menurut Michael (2015) mencatat 72% responden di Indonesia tahun 2015 memiliki minat berganti pekerjaan pada 12 bulan ke depan. Berdasarkan data di RSK BIMC Siloam Nusa Dua 30 Juni 2019 dari bulan Juli 2018 sampai April 2019 terdapat 16 orang *turnover intention* dengan jumlah perawat 45 orang. Hasil wawancara 10 perawat di RSK BIMC Siloam Nusa Dua perawat 60% orang berencana untuk mencari PNS dan 40% orang masih ingin mendapatkan posisi yang lebih baik. Hal ini diperkirakan akan terus meningkat dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang ada di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua. Sehingga peneliti melakukan penelitian tentang Hubungan Jenjang Karir Perawat terhadap *Turnover Intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pada Pendekatan *cross sectional* variabel sebab dan akibat pada objek penelitian, diukur atau dikumpulkan secara simultan (dalam waktu bersamaan) (Notoatmodjo, 2014). Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan jenjang karir perawat terhadap *turnover intention* perawat pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua.

Populasi merupakan keseluruhan jumlah anggota dari suatu perkumpulan sesuai dengan kriteria dan karakteristiknya ((Sunnyoto dan Setiawan, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana RSK BIMC Siloam Nusa Dua yang berjumlah 45 orang yang sudah memiliki jenjang karir.

HASIL

a. Analisis Univariat

Tabel Jenjang Karir Perawat Pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua Tahun 2019

No	Jenjang Karir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	PK I	22	48,9
2	PK II	16	35,6
3	PK III	7	15,6
	Total	45	100

Berdasarkan table di atas dapat diketahui jenjang karir perawat pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua terbagi menjadi 3 yaitu PKI sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, PKII sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6 % dan PKIII sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.

Tabel *Turnover Intention* Perawat Pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua Tahun 2019

No	<i>Turnover Intention</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Ingin Pindah	27	60
2	Tidak Ingin Pindah	18	40
		45	100

Berdasarkan table di atas dapat diketahui hasil *turnover intention* perawat pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua dari 15 pertanyaan kuesioner *turnover intention* dengan jumlah responden 45 perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa perawat yang ingin pindah yaitu 27 orang (60%) dan yang tidak ingin pindah 18 orang (40%). Dapat disimpulkan dari tabel di atas perawat yang ingin *turnover intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua yaitu 27 orang (60%).

b. Analisis Bivariat

Tabel Hasil Analisis hubungan Jenjang Karir Perawat terhadap *Turnover Intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua Tahun 2019

No	Jenjang Karir	Turnover Intention		f	%	P value	Correlation Coefficient
		Ingin Pindah	Tidak Ingin Pindah				
1	PK I	19	3	22	48,9	0,00	-0,606
2	PK II	8	8	16	35,6		
3	PK III	0	7	7	15,6		
	Total	27	18	45	100		

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara jenjang karir perawat dengan *turnover intention* dengan p value=0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,606 yang bermakna tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungan negatif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi jenjang karir perawat maka *turnover intention* perawat akan rendah, begitu juga sebaliknya

perawat dengan jenjang karir rendah akan memiliki *turnover intention* yang tinggi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai jenjang karir 45 perawat di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua didapatkan data jenjang karir PKI sebanyak 22 orang (48,9%), PK II sebanyak 16 orang (35,6%) dan PK III sebanyak 7 orang (15,6%). Peningkatan jenjang karir perawat klinis yang lebih tinggi di rumah sakit harus melalui pengembangan profesional berkelanjutan dan pengakuan terhadap kemampuan yang didasarkan kepada pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan, serta memenuhi persyaratan tingkat pendidikan, pengalaman kerja klinis keperawatan sesuai area kekhususan serta persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (PMK Nomor 40 Tahun 2017). Penelitian Chen, et al (2015) dengan judul "*The Role of Career Growth in Chinese New Employee's Turnover Process*" menyatakan bahwa (1) kesesuaian pekerja dengan organisasi secara positif memprediksi pertumbuhan karir, (2) pertumbuhan karir menjadi mediasi antar pengaruh kesesuaian pekerja dengan organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) pertumbuhan karir berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan berkorelasi negatif dengan *turnover intention*, dan (4) kepuasan kerja sepenuhnya menjadi mediasi antar pengaruh pertumbuhan karir pada *turnover intention*.

Hasil *turnover intention* perawat pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua didapatkan hasil bahwa perawat yang ingin pindah yaitu 27 orang (60%) dan yang tidak ingin pindah 18 orang (40%). Sehingga dapat disimpulkan perawat yang *turnover intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua yaitu 27 orang (60%). *Turnover intention* adalah keinginan seorang perawat untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (Ismuntania et al, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Zhu, et al (2019) dengan judul "*Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention*" didapatkan hasil bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Tingginya *turnover intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua perlu mendapatkan perhatian khusus dari kesejahteraan perawat dan meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga tidak terjadinya proses keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan bermakna antara jenjang karir perawat dengan *turnover intention*. Hasil analisis menggunakan *spearman rank* diperoleh nilai signifikansi p value=0,000 ($p < \alpha$) yang berarti terdapat hubungan bermakna antara jenjang karir perawat dengan *turnover intention* dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,606 yang menunjukkan hubungan negatif yang kuat, yang berarti jika jenjang karir perawat

tinggi maka *turnover intention* perawat rendah, begitu juga sebaliknya jika jenjang karir perawat rendah maka *turnover intention* tinggi.

Marquis & Huston (2010) menyatakan bahwa alasan dilakukannya program pengembangan karir adalah untuk mengurangi penghentian perawat. Perawat yang ambisius akan merasa frustrasi dan ingin mencari pekerjaan lain karena kurangnya kemajuan pekerjaan. Hal ini dapat dikurangi dengan pengembangan karir. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Caruth & Pane (2009) (dalam Kaswan, 2017) yang menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi yang secara aktif mendorong kemampuan untuk pengembangan karir pegawai cenderung memiliki peluang lebih besar untuk dapat mempertahankan pegawai yang terampil. Pegawai lebih cenderung bertahan pada organisasi yang menyediakan kesempatan untuk kemajuan karirnya. Dengan demikian, organisasi mendapatkan keuntungan dalam dua hal, yaitu: 1) rendahnya biaya pergantian pegawai, dan 2) memiliki pegawai yang *qualified* untuk kemajuan posisi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guan et al (2015) dengan judul "*Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan karir memediasi pengaruh antara manajemen karir terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hwang, Yoo & Cho dengan judul "*The impact of Career-focused Nurses' Ego-resilience and Career Planning on Turnover Intention*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat perencanaan karir perawat maka semakin rendah *turnover intention*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Han, et al (2018) dengan judul "*Relationship between Expectations of Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals*". Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen karir berkorelasi negatif dengan *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenjang karir perawat yang baik akan mampu menurunkan *turnover intention* perawat di rumah sakit, sehingga rumah sakit dapat mempertahankan perawat yang terampil, *qualified* untuk kemajuan posisi dan menurunkan biaya pergantian pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- a. Jenjang Karir perawat di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua terbagi menjadi 3 yaitu PKI sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, PKII sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6% dan PKIII sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.
- b. *Turnover Intention* di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua perawat pelaksana didapatkan

hasil bahwa perawat yang ingin pindah yaitu 27 orang (60%) dan yang tidak ingin pindah 18 orang (40%).

- c. Hasil Penelitian dari 45 responden perawat diperoleh nilai signifikan p value = 0,000 ($p < \alpha$) yang berarti bahwa terdapat hubungan bermakna antara jenjang karir perawat dengan *turnover intention* dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,606 yang menunjukkan hubungan negatif yang kuat, yang berarti jika jenjang karir perawat tinggi maka *turnover intention* perawat rendah, begitu juga sebaliknya jika jenjang karir perawat rendah maka *turnover intention* akan tinggi.

Saran Bagi manajemen rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan kondisi perawat pelaksana yang kurang puas terhadap jenjang karir perawat dan mencari solusi bersama untuk mencegah tingginya perawat pelaksana di RSK Bedah BIMC Siloam Nusa Dua yang ingin melakukan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK). 2018. Jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia. October 3, 2019. Available at: <http://www.bppsdmk.kemkes.go.id/web/>
2. Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga.
3. Chan, Sow Hup Joanne & Mai, Xin. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 89, Pages 130-139
4. Chen, et al. (2015). The Role of Career Growth in Chinese New Employee's Turnover Process. *Jurnal Of Career Management*. Vol 43, Issue 1, 2016
5. Depkes RI. 2017. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. Available at: http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._40_ttg_Pengembangan_Jenjang_Karir_Profesional_Perawat_Klinis.pdf Accessed: Desember 2, 2019.
6. Guan et al. (2015). Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability As Predictors Of Success and Turnover Intention Among Chinese Employees. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 88, Pages 230-237
7. Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
8. Han, Younghee, et al. (2018). Relationship between Expectations of Clinical Ladder System, Career Commitment and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Volume. 24 Issue 1. Pages.67-73

9. Hwang, Kyung-Hye, Yoo, Yang-Sook&Cho, Ok-Hee. (2017). The impact of Career-focused Nurses' Ego-resilience and Career Planning on Turnover Intention. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. Volume 24, Issue 3. Pages.284-291
10. Ismuntania.(2019).The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction in Nurses' Turnover Intention in Malahayati Islamic Hospital, Medan. *International Journal of Current Research*. Vol 11. Issue 07. Pages 5611-5613
11. Kaswan. (2017). *Effective Staffing: Strategi Merekrut, Menyeleksi, Mengembangkan, dan Mempertahankan Pagawai terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
12. Marquis, BL & Huston. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
13. Michael.(2015).EmployeeIntentionsReport Indonesia.Indonesia.
14. Notoatmodjo, Soekidjo. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
15. Oliveira Barbosa de, Cavazotte Flavia & Dunzer Rodrigo Alan.(2019). The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*. Volume 30, Issue 10, Pages 1583-1603.
16. Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis
17. Pradipta, dkk. (2018). The Development Of Implementer Nurses' Career On Job Satisfaction And Turnover Intention. *IMPACT: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*. Volume 6, Issue 9, Pages 9-22
18. Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 3. Cet. 7. Jakarta: Rajawali Pers.
19. Sunyoto, Danang dan Setiawan, Ari. (2013). *Buku Ajar: Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
20. Wen, Yueran& Liu, Liu. (2015). Career Plateau and Turnover Intention in Chinese Employees: Career Anchor as Moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*. Volume 43. Number 5. pp. 757-766
21. Weng, Qingxiong & C.McElroy, James. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*.Volume 80, Issue 2, Pages 256-265.
22. Zhu, et al. (2019). Career Construction In Social Exchange: A Dual-Path Model Linking Career Adaptability To Turnover Intention. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 112, June 2019, Pages 282-293.