

## Hubungan *Work Family Conflict* Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Di Rumah Sakit

<sup>1,2</sup>Nuhaini Bulinda S , Siti Kholifah , <sup>3</sup>Suwanto, Rusdi

<sup>1,2,4</sup> Program Studi Ilmu Keperawatan, ITKES Wiyata Husada Samarinda, <sup>3</sup> Program Studi Administrasi Kesehatan, ITKES Wiyata Husada Samarinda

e-mail : [nurhaini.surapak@gmail.com](mailto:nurhaini.surapak@gmail.com), [sitikholidah@itkeswhs.ac.id](mailto:sitikholidah@itkeswhs.ac.id), [suwanto@itkeswhs.ac.id](mailto:suwanto@itkeswhs.ac.id),  
[rusdi@itkeswhs.ac.id](mailto:rusdi@itkeswhs.ac.id)

### Abstrak

**Latar Belakang** : Tingginya tingkat *turnover intention* akan mengganggu berjalannya rumah sakit karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi. Terdapat 20 orang pegawai RSUD Kudungga dalam 5 tahun terakhir yang sudah pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan dari 40 orang perawat yang mengajukan. **Tujuan** : Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. **Metode** : Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi dan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang dengan sampel sebanyak 48 orang. Teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling*. Analisis data menggunakan chi square. **Hasil Penelitian** : Sebagian besar sikap perawat dalam pekerjaan negatif (56,3%), lingkungan kerja perawat baik (58,3%), beban kerja perawat tinggi (56,3%) dan tidak ada keinginan pindah kerja (52,1%). Ada pengaruh antara sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja ( $p$  value :  $0,008 < \alpha : 0,05$ ). Tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja ( $p$  value :  $0,222 > \alpha : 0,05$ ). Ada pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja ( $p$  value :  $0,038 < \alpha : 0,05$ ). **Kesimpulan** : Faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga yaitu sikap perawat dan beban kerja.

**Kata Kunci** : Sikap, Lingkungan, Beban Kerja, Keinginan Pindah Kerja.

### PENDAHULUAN

Usaha pencapaian tujuan oleh manajemen rumah sakit tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah atau peralatan saja, namun juga karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan data *American Association of College of nursing* diketahui bahwa, dari 138 perawat yang direkrut di rumah sakit Amerika Serikat, didapatkan jumlah rata-rata *turnover* perawat adalah 13,9% dan tingkat kekosongan perawat 16,1%.

Penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2013) mengungkapkan bahwa rata-rata *turnover* tenaga perawat di Balai Pengobatan Santa Familia Kutai Barat Kalimantan Timur tahun 2010-2012 sebanyak 31,5%. Hal senada juga ditemukan Haryati (2017) di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam, angka *turnover* tenaga perawat mencapai 13,0% tahun 2015 dan 23,0% tahun 2016. RSUD Kudungga merupakan Rumah Sakit pemerintah yang terletak di Kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur Provinsi

Kalimantan Timur. Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 28 Januari 2020 yang dilakukan oleh peneliti terdapat perawat yang pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terdapat 20 orang (15,4%) pegawai

RSUD Kudungga yang pindah kerja ke Puskesmas, Klinik atau Dinas Kesehatan.

Menurut Putra (2018) faktor yang mempengaruhi keinginan perawat pindah kerja diantaranya sikap perawat, lingkungan kerja dan beban kerja. Sikap perawat dapat dilihat dari persepsi negatif terhadap tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti rekan kerja juga kurang baik, karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat disebabkan adanya kecemburuan antar perawat dalam bekerja dan juga kurang mendukungnya fasilitas bekerja, seperti alat-alat yang canggih yang dapat mendukung dalam bekerja. Beban kerja seperti banyaknya jumlah pasien yang dirawat oleh perawat, kondisi kerja, adanya rata-rata dari perawat merawat dari pasien dengan jumlah perawat yang cukup sedikit.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selanno (2020) menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan secara parsial

berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Emanuel. Begitupula penelitian Arbianingsih (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Berdasarkan wawancara langsung tanggal 28 Januari 2020 pada 10 perawat RSUD Kudungga dengan masa kerja lebih dari 8 tahun mengatakan bahwa ingin pindah kerja karena tingginya beban kerja seperti aktifitas terlalu banyak dan melelahkan karena mendapatkan tugas tambahan selain tugas pokok keperawatan berupa tugas delegasi dari dokter, pengurusan administrasi, pengurusan depo alat kesehatan, dan melakukan tugas kebersihan terutama saat shift malam karena *cleaning service* sudah tidak ada, perawat juga menyatakan bahwa pada saat pasien datang lebih dari satu orang dengan kondisi gawat, perawat mengalami kewalahan dalam menangani pasien. Adapun lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat seperti kurangnya kerjasama dalam pelayanan keperawatan karena masih terdapat beda persepsi tentang tugas dan wewenang antar perawat. Padahal manajemen RSUD Kudungga selama terus berupaya agar pegawai bisa berkomitmen penuh terhadap organisasi, sehingga tidak

muncul keinginan untuk mengundurkan diri dan keluar dari organisasi yang dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun keinginan pindah kerja perawat masih saja terus terjadi salah satunya di RSUD Kudungga.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi dan pendekatan *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang meliputi

ruang safir, ruang berlian, ruang ICU dan ruang nilam. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling*. Menurut perhitungan rumus slovin, sehingga sampel yaitu perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Kudungga sebanyak 4 ruangan. Besarnya sampel tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Kudungga dihitung secara *stratified random sampling*. Analisa bivariante pada penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square*

## HASIL

Tabel 1. Pengaruh Sikap Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan

Sikap	Keinginan Pindah Kerja				Total	Total	Nilai $\rho$
	Tidak Ada		Ada				
	n	%	n	%			
Positif	16	33,3	5	10,4	21	43,8	0,008*
Negatif	9	18,8	18	37,5	27	56,3	
<b>Total</b>	25	52,1	23	47,9	48	100	

\*Analisis Uji Chi-Square  $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan

Lingkungan	Keinginan Pindah Kerja				Total	Total	Nilai $\rho$
	Tidak Ada		Ada				
	n	%	n	%			
Baik	12	25	16	33,3	28	43,8	0,222
Kurang Baik	13	27,1	7	14,6	20	56,3	
<b>Total</b>	25	52,1	23	47,9	48	100	

\*Analisis Uji Chi-Square  $\alpha = 0,05$

Tabel 3. Pengaruh Beban Kerja Perawat Dalam Pekerjaan Terhadap Keinginan

Beban Kerja	Keinginan Pindah Kerja				Total	Total	Nilai $\rho$
	Tidak Ada		Ada				
	n	%	n	%			
Rendah	15	31,3	6	12,5	21	43,8	0,038*
Tinggi	10	20,8	17	35,4	27	56,3	
Total	25	52,1	23	47,9	48	100	

\*Analisis Uji Chi-Square  $\alpha = 0,05$

diperoleh 21 responden yang sikap positif, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%), namun terdapat sikap positif yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 5 responden (10,4%). Sedangkan 27 responden yang sikap negatif, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 18 responden (37,5%), namun terdapat sikap negatif yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 9 responden (18,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil p value :  $0,008 < \alpha: 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga dalam menerapkan perilaku yang sesuai dengan kebijakan rumah sakit, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja

Kudungga. Nilai odd ratio diperoleh 6,400 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan sikap positif akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 6,400 kali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Herudiansyah (2016) menunjukkan bahwa sikap menentukan keinginan pindah kerja perawat rumah sakit Atma Jaya.

Sikap perawat dalam pekerjaan memberikan pengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat. Hal ini didasari oleh perawat yang menyikapi pekerjaan secara positif akan mendukung semua kegiatan yang berkaitan di tempat kerja dan akan mudah

perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, diperoleh 28 responden yang lingkungan kerja baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 12 responden (25%), namun terdapat lingkungan kerja baik yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 16 responden (33,3%). Sedangkan 20 responden yang lingkungan kerja kurang baik yang ada

keinginan pindah kerja berjumlah 7 responden (14,6%), namun terdapat lingkungan kerja kurang baik yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 13 responden (27,1%). Hasil uji statistik diperoleh hasil  $p\text{ value} : 0,222 > \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anderson (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Selanno (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja mempengaruhi keinginan pindah tidak kerja perawat di RSUD Kudungga karena perawat bekerja di ruang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, namun masih terdapat keinginan pindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, diperoleh 21 responden yang beban kerja rendah, maka proporsi tertinggi pada tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 15 responden (31,3%), namun terdapat beban kerja rendah yang ada keinginan pindah kerja berjumlah 6 responden (12,5%). Sedangkan 27 responden yang beban kerja tinggi, maka proporsi tertinggi pada ada keinginan pindah kerja berjumlah 17 responden (35,3%), namun terdapat beban kerja tinggi yang tidak ada keinginan pindah kerja berjumlah 10 responden (20,8%). Hasil uji statistik diperoleh hasil  $p\text{ value} : 0,038 < \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Nilai *odd ratio* diperoleh 5,598 dimana interaksi yang terjadi perawat dengan beban kerja rendah akan berpeluang tidak ada keinginan pindah kerja sebesar 5,598 kali.

2. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ( $p\text{ value} : 0,222 > \alpha : 0,05$ ).

3. Ada pengaruh beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di

Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ( $p$  value :  $0,038 < \alpha : 0,05$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arbianingsih (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja (*turnover*). Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Hal ini dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat. Pada penelitian ini terdapat responden yang beranggapan beban kerja tidak terlalu tinggi, namun masih terdapat perawat yang berkeinginan pindah kerja.

### KESIMPULAN

Ada pengaruh antara sikap perawat dalam pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga ( $p$  value :  $0,008 < \alpha : 0,05$ ). Diharapkan bagi perawat sebagai bahan masukan untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik di lingkungan kerjanya. Situasi ini memberikan dampak positif pada pelayanan keperawatan di rumah sakit dan meningkatkan profesi keperawatan. Sebaiknya rumah sakit lebih meningkatkan pengawasan pada kinerja perawat dan

memberikan kebijakan yang lebih tegas kepada perawat yang pindah kerja. Sebaiknya institusi pendidikan memberikan informasi terkini di bidang keperawatan khususnya tentang manajemen yang berkaitan dengan terjadinya keinginan pindah kerja terhadap perawat di rumah sakit.

### REFERENSI

- Anderson, Jefri. 2017. *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat melalui turnover intention perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1
- Arbianingsih. 2016. *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Journal of Islamic Nursing Vol 1 No. 1.
- Haryati. 2017. *Turnover Tenaga Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam, Tesis, Minat Utama Manajemen Rumah Sakit*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Jurusan Ilmu Kesehatan, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Herudiansyah. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya*. Skripsi Universitas Esa Unggul.
- Lusiati, A. & Supriyanto, S. 2013. *Dampak Faktor Individu, Faktor Pekerjaan, dan Faktor Organisasi pada Kepuasan kerja dan Intensi Turnover Perawat*. Jurnal Administrasi

- Kesehatan Indonesia. Vol. 1 Nomor 2.
- Putra, Nanda. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia.
- Rusdi, R. (2019). Hubungan Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan. Jurnal Medika : Karya Ilmiah Kesehatan, 4(2). doi:10.35728/jmkik.v4i2.99
- Selanno, Yovita Veronika. 2019. *Pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di RS Emanuel Purwareja*. Journal of Research in Business and Economics, Vol. 02, No. 01. <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero>