

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA RETENSI PERAWAT DI RS-IA ROSIVA MEDAN

Yosafat Barus¹, Fridella Grace Natalia Tarigan², Yosafat Barus³
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM DIPLOMA TIGA
Akademi Keperawatan Wirahusada Medan
Email : yosafatbarus87@gmail.com, limbong275@gmail.com,
fridella.tarigan@yahoo.com

ABSTRACT

Retention of nurses is one measure of the success of the hospital especially the management of human resources and nursing manage and retain nurse. Nurses will be comfortable and productive at work if it met the diverse needs of both physically. Fulfillment of physical and psychological and psychological needs may depend on several factors, among others, the factors compensation, career development, selection employment and job satisfaction. This research is descriptive correlative, and this research aim to know The factors that affect the retention of nurses in the RS-IA Rosiva in 2019. The type of the research was univariat, the study was conducted using a questions, population in this study ware 30 respondents and a sample of this research is total sampling using Guttman scale data processing is done with the editing, coding, data entry, and analysis techniques. After conducting research in the RS-IA Rosiva nurses found that the frequency distribution of the compensation received is the greatest thing in which the majority of compensation is not satisfied as much as 17 respondents (56,6%) and minority are satisfied as much as 13 respondents (43,3%). This study is the input that the factors that need to be highly correlated retained and enhanced.

Key Word : Retention, Nurse.

PENDAHULUAN

Get Les Mckeown's (2010) mendefenisikan retensi sebagai usaha sistem matis oleh majikan untuk menciptakan dan mendorong lingkungan yang membuat pekerja tetap bertahan ditempat mereka sekarang. Isu retensi tidak hanya menjadi permasalahan dinegara berkembang, tetapi juga menjadi isu besar di Negara-negara maju.(didalam Kurniati, 2012).

Salah satu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan disamping fungsi lainnya yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian. Fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja agar karyawan tetap komitmen pada organisasi hingga pensiun. Dengan adanya fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia, secara langsung atau tidak langsung akan meningkatkan kesejahteraan, kenyamanan dalam bekerja dan akan meningkatkan retensi (tidak keluar/bertahan) karyawan disuatu perusahaan (Malayu Hasibuan, 2013). Retensi karyawan khususnya tenaga perawat bertujuan untuk (1) stabilitas kuantitas dan kualitas tenaga perawat, (2) mempertahankan kualitas produksi atau kualitas asuhan keperawatan, (3)

mengurangi pengeluaran dana dan (4) menjaga moral tenaga perawat yang ada (Gillies, 1994).

Data tentang retensi perawat dapat disimpulkan dari data jumlah perawat yang keluar disuatu rumah sakit atau institusi lain yang mendaya gunakan perawat. Berikut ini beberapa data tentang perawat yang keluar dari suatu rumah sakit atau institusi. Penelitian Sebolt (1978) dalam Gillies (1994) jumlah perawat yang keluar adalah 35% hingga 60% pertahun. Sedangkan Duldt (1981) dalam Gillies (1994) sekitar 70%. Keadaan demikian disebabkan oleh ketidak sesuaian antara kebutuhan institusi dengan kebutuhan perawat. Kebutuhan institusi adalah bagaimana mendaya gunakan perawat sehingga produktif dan efektif dalam penggunaan dana, kemudian dapat membayar utang-utang institusi dengan cepat. Sedangkan kebutuhan perawat antara lain terpenuhinya rasa aman diri, pengembangan keterampilan diri, sosialisasi, kepuasan kerja, kepuasan imbalan jasa, peningkatan aktualisasi diri dan perencanaan karir yang jelas serta kualitas asuhan keperawatan yang adekuat (Gillies, 1994). Menurut penelitian Palupi Tahun (2009) dari 39 responden ada 20 responden (51%) yang mengalami pengembangan karier dan 19 responden (49%) mengalami karier tidak berkembang.

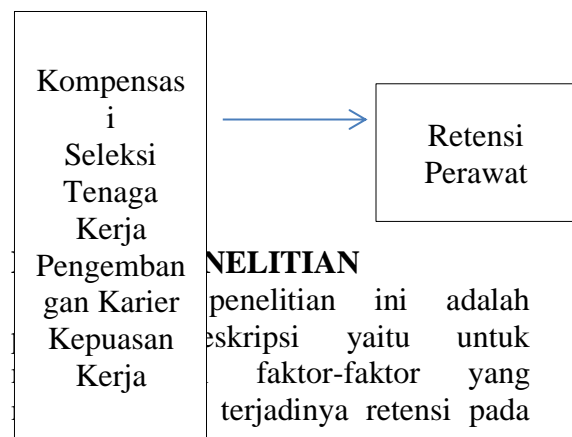
Samsudin (2010), berpendapat bahwa untuk meningkatkan retensi perawat dirumah sakit diperlukan beberapa hal antara lain: seleksi calon perawat secara professional, disepakati mengenai imbalan jasa yang akan diterima, kelanjutan pendidikan yang akan diperoleh, mengikut sertakan sertifikasi kekhususan, peningkatan komunikasi dengan perawat, dan pemberian waktu yang fleksibel bagi setiap perawat. Perilaku menyimpang atau menarik diri dipengaruhi oleh

persepsi seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya yang didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan institusi dimana perawat melakukan aktivitas profesionalnya. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang tidak dapat dihindari terhadap pekerjaan yang merupakan kesatuan pikiran, perasaan dan tindakan terhadap hasil pekerjaan.

Salah satu hasil universitas USU dari 60 responden yang menyatakan jumlah imbalan jasa yang mereka terima cukup yaitu 42 orang (70%), dan yang menyatakan imbalan jasa masih rendah 18 orang (30%). Dalam Noviana Kurniasari (2012), menyatakan berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja, ditemukan bahwa mayoritas responden terhadap kepuasan kerja 79,48%. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang merupakan indikator motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif.

Menurut Lawler (1977) dalam Muclisin, dari hasil- hasil penelitian menunjukan bahwa imbalan organisasi atau institusi mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan keanggotaan pegawai untuk bergabung atau tidak dalam organisasi. Perilaku seperti ini dapat dijelaskan karena tingginya tingkat imbalan akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Kerangka Konsep



NELITIAN

penelitian ini adalah deskripsi yaitu untuk faktor-faktor yang terjadinya retensi pada

perawat di RS-IA Rosiva Tahun 2019. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden.

Populasi adalah seluruh subjek yang menjadi sasaran penelitian (Notoatmodjo,2012). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS-IA Rosiva dengan jumlah populasi sebanyak 30 Perawat.

Sampel adalah sebagian dari seluruh objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi teknik pengambilan sampel ini menggunakan model *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 perawat. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari 2019 di RS-IA Rosiva Medan.

Aspek Pengukuran kuesioner terdiri dari 21 pertanyaan yang dikelompokkan dalam satu bagian yang terdiri atas, 7 pertanyaan tentang kompensasi, 5 pertanyaan tentang pengembangan karir, 5 pertanyaan tentang seleksi tenaga kerja, 4 pertanyaan tentang kepuasan kerja. Dari beberapa pertanyaan tersebut, masing-masing pertanyaan menggunakan skala Guttman, yaitu digunakan untuk jawaban yang tegas dan konsisten.

Maka digunakan rumus, yaitu :

$$i = \text{Range} / \text{kategori}$$

Keterangan :

$$i = \text{Interval}$$

Range = Skor maksimum – skor minimum
Analisa Data Univariat
Analisa univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang distribusi frekuensi masing-masing faktor-faktor terjadinya retensi perawat yang meliputi (kompensasi, pengembangan karir, seleksi tenaga kerja, kepuasan kerja).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan pengumpulan data yang dilakukan Januari 2019 di RS-IA Rosiva Medan. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya retensi perawat di RS-IA Rosiva Medan.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pendidikan di RS-IA Rosiva Medan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	26	86,6%
S1	4	13,3%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 2 dari 30 jumlah perawat mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 26 perawat (86,6%) dan minoritas S1 sebanyak 4 perawat (13,3%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Umur di RS-IA Rosiva Medan

Umur	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	15	50%
31-40 tahun	6	20%
41-50 tahun	4	13,3%
51-60 tahun	5	16,7%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 3 dari 30 perawat mayoritas umur 20-30 tahun sebanyak 15 perawat (50%) dan minoritas umur 41-50 tahun sebanyak 4 perawat (13,3%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Lama Bekerja di RS-IA Rosiva Medan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
--------------	-----------	------------

< 1 tahun	7	23,3%
1-5 tahun	7	23,3%
6-10 tahun	10	33,3%
>10 tahun	6	20%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4 dari 30 perawat mayoritas lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 perawat (33,3%) dan minoritas < 1 tahun sebanyak 7 perawat (23,3%).

Analisa Univariat

Setelah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya retensi perawat di RS-IA Rosiva Medan, dengan sampel sebanyak 30 perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Distribusi frekuensi Perawat Tentang Kompensasi Yang diterima di RS-IA Rosiva Medan

Kompensasi	Frekuensi	Persentase
Puas	13	43,3%
Tidak Puas	17	56,6%
Total	30	100%

Analisis tabel 5 berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas kompensasi tidak puas sebanyak 17 perawat (56,6%) dan minoritas puas sebanyak 13 perawat (43,3%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Perawat Tentang Pengembangan Karier di RS-IA Rosiva Medan

Pengembangan Karier	Frekuensi	Persentase
Karier Berkembang	10	33,3%
Karier Tidak Berkembang	20	66,6%
Total	30	100%

Analisis tabel 6 berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karier tidak berkembang sebanyak 20 perawat (20%)

dan minoritas karier berkembang sebanyak 10 perawat (33,3%).

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Perawat Tentang Seleksi Tenaga Kerja di RS-IA Rosiva Medan

Seleksi Tenaga Kerja	Frkuensi	Persentase
Dilaksanakan	27	90%
Tidak Dilaksanakan	3	10%
Total	30	100%

Analisis tabel 7 berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas seleksi tenaga kerja dilaksanakan sebanyak 23 perawat (90%) dan minoritas seleksi tenaga kerja tidak dilaksanakan sebanyak 3 perawat (10%).

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Perawat tentang Kepuasan Kerja di RS-IA Rosiva Medan

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Puas	20	66,6%
Tidak Puas	10	33,3%
Total	30	100%

Analisis tabel 8 berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas kepuasan kerja Puas sebanyak 20 perawat (66,6%) dan minoritas tidak puas sebanyak 10 perawat (33,3%).

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dari 30 perawat mayoritas kompensasi tidak puas sebanyak 17 perawat (56,6%) dan minoritas puas sebanyak 13 perawat (43,3%). Menurut teori kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima

tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Penelitian Sebolt (1978) dalam Gillies (1994) jumlah perawat yang keluar adalah 35% hingga 60% pertahun. Sedangkan Duldt (1981) dalam Gillies (1994) sekitar 70%. Keadaan demikian disebabkan oleh ketidak sesuaian antara kebutuhan institusi dengan kebutuhan perawat. Kebutuhan institusi adalah bagaimana mendaya gunakan perawat sehingga produktif dan efektif dalam penggunaan dana, kemudian dapat membayar utang-utang institusi dengan cepat. Sedangkan kebutuhan perawat antara lain terpenuhinya rasa aman diri, pengembangan keterampilan diri, sosialisasi, kepuasan kerja, kepuasan imbalan jasa, peningkatan aktualisasi diri dan perencanaan karir yang jelas serta kualitas asuhan keperawatan yang adekuat (Gillies, 1994).

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dari 30 perawat dapat dilihat bahwa mayoritas karier tidak berkembang sebanyak 20 perawat (20%) dan minoritas karier berkembang sebanyak 10 perawat (33,3%). Menurut teori Pengembangan karier sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pekerja secara individu, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan usaha memberikan bantuan agar para pekerja yang potensial dapat mencapai jenjang karier sejalan dengan usahanya untuk mewujudkan tugas perkembangannya.

Menurut penelitian Palupi Tahun (2009) dari 39 responden ada 20 responden (51%) yang mengalami pengembangan karier dan 19 responden (49%) mengalami karier tidak berkembang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dari 30 perawat bahwa mayoritas seleksi tenaga kerja

dilaksanakan sebanyak 23 perawat (90%) dan minoritas seleksi tenaga kerja tidak dilaksanakan sebanyak 3 perawat (10%). Menurut teori penyaringan karyawan/perawat dilakukan mereka sebelum masuk, bukan setelah mereka masuk organisasi. Seleksi diawali dengan mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pada pekerjaannya dalam organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dari 30 perawat bahwa mayoritas kepuasan kerja Puas sebanyak 20 perawat (66,6%) dan minoritas tidak puas sebanyak 10 perawat (33,3%). Menurut asumsi teori kepuasan atau ketidak puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial. Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Kepuasan merupakan suatu konsep yang banyak dimensi suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antara perorangan dalam kerja peluang-peluang dimasa yang akan datang.

Menurut penelitian Noviana Kurniasari (2012), menyatakan berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja, ditemukan bahwa mayoritas

responden terhadap kepuasan kerja 79,48%. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang merupakan indikator motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya retensi di suatu rumah sakit. Beberapa faktor tersebut adalah faktor kompensasi, faktor seleksi tenaga kerja, faktor pengembangan karier, dan faktor kepuasan kerja. Dari beberapa faktor tersebut, setelah dilakukan penelitian RS-IA Rosiva Medan diperoleh bahwa faktor kompensasi itu menjadi hal terbesar yang dapat mempengaruhi perawat untuk melakukan retensi di suatu instansi/rumah sakit, karena kompensasi bertujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan, serta efisiensi dan efektifitas produksi kerja.

Saran

Bagi Pimpinan RS-IA Rosiva Medan

Diharapkan pimpinan dapat memberikan kompensasi sesuai UMR yang berlaku.

dan mempertahankan perawatnya agar karena perawat merupakan salah satu aset Rumah sakit.

2. Bagi Manajemen RS-IA Rosiva Medan

Diharapkan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, karena manajemen merupakan pondasi rumah sakit.

3. Perawat RS-IA Rosiva Medan

Diharapkan perawat dapat bertahan supaya tingkat kinerja kerja dapat maksimal, diharapkan perawat dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karena kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, diharapkan perawat tetap memberikan 5 S (senyum, sapa,

sentuh, sopan, sabar) dalam memberikan pelayanan.

Daftar Pustaka

Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung 2015.

Digilib, *Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Retensi Perawat*, Journal, 2015.

Hidayat Aziz, *Metodologi Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*, Penerbit Medika Salemba, Jakarta 2011.

Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2013.

Kamusbisnis.com/arti/retensi-karyawan.

Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 2012.

Noviana Kurniasari, *Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*, Journal, 2012.

Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta 2008.

Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung 2010.

Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Kencana Prenadamedia Group, Jakarta 2012.

Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta 2015.