

Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Arbianingsih¹, Nur Hidayah², Taufiq³

¹ Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
Email: arbianingsih.tiro@uin-alauddin.ac.id

² Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
Email: Nur.Hidayah@uin-alauddin.ac.id

³ Akademi Keperawatan Kamanre Kota Palopo.
Email: taufiqners@gmail.com

Abstract

Kejadian turnover dapat mencapai 60 % pertahun dimana penyebab terjadinya turnover antara lain: ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya organisasi. Turnover yang terjadi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan terjadinya turnover. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan "cross sectional study". Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan self report dari responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan keinginan perawat untuk pindah kerja (turnover) ($p=0,000$; $\alpha=0,05$). Perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan turnover dibandingkan perawat yang memiliki beban kerja standar. Oleh karenanya, untuk mencegah terjadinya turnover perawat di Rumah Sakit maka perlu adanya perhatian dari pihak manajemen keperawatan untuk memperhatikan beban kerja perawat.

Keywords: Beban kerja, Turnover perawat, Rumah Sakit.

1. PENDAHULUAN

American Association of College of nursing tahun 2005, menyebutkan bahwa, dari 138 perawat yang direkrut di rumah sakit, didapatkan jumlah rata-rata turnover perawat adalah 13,9% dan tingkat kekosongan perawat adalah 16,1%. Penyebab dari turnover perawat tersebut adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya organisasi. Ketidakpuasan ini antara lain disebabkan oleh kegagalan atas penilaian pelaksanaan kerja, kurangnya penghargaan, kurangnya kepercayaan manajemen.

Di Indonesia turnover perawat terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur *benefit-cost* dan *cost effectiveness* bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan

perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Rosamey 2010).

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman dkk., 2005).

Kejadian turnover juga bisa terjadi pada perawat. Sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam sebuah rumah sakit. Keberadaan perawat di rumah sakit kesehatan sangat menentukan tingkat cakupan pelayanan yang diberikan. Kemauan dan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada keadaan lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, fasilitas dan kompensasi yang diterima. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan

motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Nuraini, 2006).

Rumah sakit merupakan organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri- ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensial-potensial internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Dinamika internal dan tuntutan eksternal menyebabkan rumah sakit didalam melaksanakan fungsinya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk mampu mengatasi permasalahan yang ada (Fineman dkk., 2005).

Turnover perawat merupakan tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Hasil survei terhadap 100 orang perawat pada suatu rumah sakit besar di Singapura menunjukkan hasil bahwa *turnover* perawat penyebabnya antara lain adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya komitmen profesional yang signifikan, dan tidak adanya komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Hasil ini menimbulkan banyak ketakutan terhadap administrator tentang *turnover* perawat dan menjadi rujukan bagaimana menyediakan cara menekan masalah *turnover* tersebut dan hasil survei ini kopatibel dengan hasil belajar di Canada dan Perawat di Amerika, mendukung penyamarataan empiris dari proses ini (Cheryl Bland Jones, 2003 dalam Rita, 2006).

Turnover yang terjadi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover* terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini menyebabkan perusahaan mencari karyawan yang baru. Perusahaan harus

mengeluarkan biaya mulai dari rekrutmen tenaga kerja hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi yang lowong dan harus diisi. Selama masa lowong, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi sehingga tugas menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru berusaha mencari lowongan kerja yang nantinya akan terjadi *turnover*. Hal ini jelas membawa kerugian besar bagi perusahaan sehingga perlu dicari pemecahan masalahnya (Casio, 1997 dalam Roamey, 2010).

Berdasarkan dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Dari data yang diperoleh terdapat 102 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar.

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan “*cross sectional study*”. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan *self report* dari responden. Metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran karena subyek dianggap paling mengetahui dirinya sendiri. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik responden menunjukkan bahwa umur responden terbanyak adalah <35 tahun dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan. Tingkat pendidikan perawat yang dominan Diploma III dengan masa kerja kurang dari 10 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2016

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	< 35	45	90,0
	≥35	5	10,0

Jenis Kelamin	Laki-laki	8	16,0
	Perempuan	42	84,0
Status pernikahan	Menikah	25	50,0
	Belum menikah	25	50,0
Tingkat Pendidikan	SPK	1	2,00
	Bidan	2	4,00
	DIII Keperawatan	38	76,0
	S1 Keperawatan	9	18,0
Lama Kerja	< 10	39	78,0
	≥ 10	11	22,0

Analisis Bivariat

- a. Hubungan antara umur dengan *turnover*.
Hasil analisis uji Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur

dengan kejadian *turnover* perawat. Perawat yang banyak mengalami *turnover* mayoritas berasal dari usia kurang dari 35 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hubungan Antara Umur Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Umur	Turnover				Total	
	Ya	%	Tidak	%		
< 35	20	90,9	25	89,3	45	P=0,849
≥35	2	9,1	3	10,7	5	α= 0,05
Total	22	100	28	100	50	

- b. Hubungan antara jenis kelamin dengan *turnover*.
Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan keinginan pindah

kerja perawat (*Turnover*). Tabel 3 menunjukkan bahwa yang banyak melakukan *turnover* berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3
Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Jenis Kelamin	Turnover				Total	
	Ya	%	Tidak	%		
Laki-laki	2	9,1	6	21,4	8	P=0,238
Perempuan	20	90,9	22	78,6	42	α= 0,05
Total	22	100	28	100	50	

Sumber: Data Primer 2016

- c. Hubungan antara status perkawinan dengan *turnover*.
Hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan *turnover*.

Berdasarkan tabel 4 dibawah menunjukkan bahwa responden yang berkeinginan pindah kerja terbanyak adalah yang sudah menikah dengan 13 responden (59,1 persen).

Tabel 4
Hubungan Antara Status Perkawinan Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Jenis Kelamin	Turnover				Total
	Ya	%	Tidak	%	

Sudah Menikah	13	59,1	12	42,9	25	p=0,254
Belum Menikah	9	40,9	16	57,1	25	
Total	22	100	28	100	50	

Sumber: Data Primer 2016

d. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan *turnover*. Hasil analisis uji Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan *turnover*. Berdasarkan tabel

5.13 diatas menunjukkan bahwa responden yang berkeinginan pindah kerja terbanyak adalah DIII keperawatan dengan 19 responden (86,4 persen).

Tabel 5
Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Pendidikan	Turnover				Total	
	Ya	%	Tidak	%		
SPK	0	0	1	3,6	1	P= 0,376 $\alpha= 0,05$
Bidan	1	4,5	1	3,6	2	
DIII Keperawatan	19	86,4	19	67,8	38	
S1 Keperawatan	2	9,1	7	25	9	
Total	22	100	28	100	50	

e. Hubungan antara lama kerja dengan *turnover*. Hasil uji Chi Square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan perawat yang ingin pindah

(*turnover*). Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa responden yang berkeinginan pindah kerja terbanyak <10 tahun sebanyak 19 responden (86,4 persen).

Tabel 6
Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Lama kerja	Turnover				Total	
	Ya	%	Tidak	%		
<10	19	86,4	20	71,4	39	P= 0,206 $\alpha= 0,05$
≥ 10	3	13,6	8	28,6	11	
Total	22	100	28	100	50	

Sumber: Data Primer 2016

f. Hubungan antara beban kerja dengan kejadian *turnover*

Hubungan antara beban kerja dengan *turnover*. menunjukkan bahwa yang berkeinginan untuk *turnover* yang berhubungan dengan beban kerja yang tinggi sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan rendah sebanyak 7 responden (31,8

persen). Analisis menggunakan uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan *turnover* (p=0,000). Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi lebih besar menginginkan *turnover*.

Tabel 7
Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Beban Kerja	Turnover				Total	
	Ya	%	Tidak	%		
Tinggi	15	68,2	5	17,9	36	p=0,000 $\alpha= 0,05$
Rendah	7	31,8	23	82,1	14	

Total	22	100	28	100	50
-------	----	-----	----	-----	----

Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden yang terdapat dalam tabel 1 diatas, pada umur < 35 tahun termasuk dalam usia produktif dan selalu penuh ide-ide bekerja, penuh aktualisasi diri, dan senang dengan inovasi baru. Hal ini sesuai dengan Depkes RI bahwa usia 26-35 tahun merupakan masa dewasa awal yang merupakan tahap penentu bagi seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan karir. Jenis kelamin mempengaruhi keputusan individu untuk memilih suatu pekerjaan. Hal ini menggambarkan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dan organisasi.

Jenis kelamin mempengaruhi keputusan individu untuk memilih suatu pekerjaan. Hal ini menggambarkan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dan organisasi. Pada umumnya tenaga keperawatan khususnya tenaga perawat di dominasi oleh perempuan, meskipun ada juga laki-laki. Ini dikarenakan kaum perempuan secara umum bertindak lebih sabar dan telaten dalam menangani pasien.

Hubungan jenis kelamin dengan keinginan pindah kerja pada tabel 3 menunjukkan bahwa perempuan yang ingin pindah kerja sebanyak 20 responden (90,9 persen) dan tidak sebanyak 22 responden (78,9 persen). Hasil $p = 0,238$ menyatakan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Endang Suyadi (2002), yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik jenis kelamin responden dengan kejadian *turnover* perawat pelaksana di rumah sakit Harapan Bunda Batam.

Pendapat yang sama di kemukakan oleh Siagian (2003), bahwa tidak ada bukti ilmiah yang konklusif yang menunjukkan ada perbedaan antara pria dan wanita dalam berbagai segi kehidupan organisasi seperti kemampuan dalam memecahkan masalah, kemampuan analitik, dorongan, kepemimpinan atau kemampuan bertumbuh dan berkembang secara intelektual.

Karena tidak ada perbedaan pekerjaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, maka jenis kelamin tidak mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat

di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pada umumnya tenaga keperawatan khususnya tenaga perawat di dominasi oleh perempuan, meskipun ada juga laki-laki. Ini dikarenakan kaum perempuan secara umum bertindak lebih sabar dan telaten dalam menangani pasien.

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini menggambarkan bahwa responden yang berkeinginan pindah kerja yaitu tingkat pendidikan DIII keperawatan.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan seorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Hasibun,2005).

Perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi melihat suatu masalah dengan jernih dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan. Dengan demikian diharapkan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempertimbangkan segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga output yang di hasilkan sesuai dengan standar yang ada, selain itu mempunyai kemampuan untuk menduduki suatu jabatan sehingga dapat menunjukkan motivasi kerja mencapai prestasi sesuai dengan pendidikan dan keinginan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang semakin banyak perubahan yang positif yang di peroleh, akan mampu berpikir secara luas dan inisiatif pun semakin banyak, sehingga dapat menemukan cara yang lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hal ini memungkinkan melakukan *turnover* dari pekerjaan semakin kecil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rossamey (2009), yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan responden dengan kejadian *turnover* perawat pelaksana di rumah sakit Bhakti Yudha Depok..

Penelitian relevan dengan penelitian Yvonne Dewikarini (2003) di rumah sakit panti rapih Yogyakarta yang menyebutkan bahwa tingkat pendidikan bukan merupakan faktor yang menyebabkan *turnover* perawat pelaksana.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan seorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Hasibun,2005).

Perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi melihat suatu masalah dengan jernih dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan. Dengan demikian diharapkan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempertimbangkan segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga output yang di hasilkan sesuai dengan standar yang ada, selain itu mempunyai kemampuan untuk menduduki suatu jabatan sehingga dapat menunjukkan motivasi kerja mencapai prestasi sesuai dengan pendidikan dan keinginan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang semakin banyak perubahan yang positif yang di peroleh, akan mampu berpikir secara luas dan inisiatif pun semakin banyak, sehingga dapat menemukan cara yang lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hal ini memungkinkan melakukan *turnover* dari pekerjaan semakin kecil.

Masa bekerja yang lama pada umumnya cenderung mengarah terhadap pengalaman kerja yang banyak, dedikasi, pengetahuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini menggambarkan semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri atau berkeinginan pindah kerja.

Responden yang lama kerjanya < 10 tahun memiliki keinginan pindah kerja 19 responden (86,4 persen) dan tidak 20 responden (71,4 persen). Hasil $p=0,206$ menyatakan lama kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar.

Seorang yang sudah lama bekerja pada suatu organisasi tidak identik dengan produktivitas yang tinggi. Orang yang masa kerjanya lama tidak berarti bahwa yang bersangkutan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah daya tarik untuk pindah pekerjaan pun biasanya juga rendah (Siagian 1999 dalam Rossamey 2009).

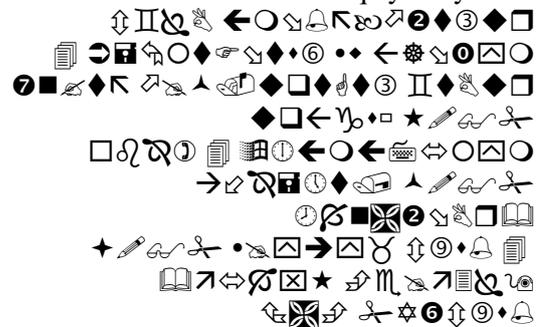
Hasil penelitian menunjukkan bahwa 15 responden (30 persen) beban kerja tinggi sedangkan 35 responden (70 persen) beban

kerja rendah. Pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa responden yang beban kerja tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9 persen) sedangkan responden yang beban kerja rendah memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 7 responden (31,8 persen) dan tidak 23 responden (82,1 persen).

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa penelitian ini diperoleh hasil $p=0,000$ menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Pada dasarnya semua metoda ataupun formula yang telah dikembangkan untuk menghitung tenaga perawat dirumah sakit berakar pada beban kerja dan personal yang bersangkutan. Hal ini telah banyak dilakukan penelitian-penelitian di luar negri oleh pakar keperawatan. Analisis kebutuhan tenaga perawat harus betul-betul direncanakan dengan baik agar tidak dilakukan secara berulang-ulang karena akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak efektif dan tidak efisien (Ilyas 2003).

Dalam surah Ath-Thalaq ayat 3 yaitu :



Terjemahnya :

“Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah Telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”.

Dalam tafzir Al-Mishbah menyatakan bahwa : *Dan memberinya rezki*, yakni sebab-sebab yang diperoleh rezki duniawi dan ukhrawi, dari arah yang dia tidak duga sebelumnya. Karena itu, jangan khawatir akan menderita atau sengsara karena menaati

perintah Allah *dan barang siapa barang siapa yang bertawakal kepada Allah* setelah upaya maksimal *niscaya Dia*, yakni Allah, mencukupi *keperluan-nya* antara lain ketenangan hidup dan di dunia dan di akhirat. *Sesungguhnya Allah akan mencapai urusan yang dikehendaki-Nya* sehingga semua tidak akan meleset. Karena Dia-lah penyebab dari segala sebab; jika Dia berkehendak Dia hanya berkata : “Jadilah” maka jadilah yang dikehendaki-Nya itu. *Sesungguhnya Allah telah mengadakan bagi tiap-tiap sesuatu ketentuan yang berkaitan dengan kadar ukuran dan waktu untuk masing-masing* sehingga tidak ada yang terlampaui.

Maksud dari ayat diatas bahwa manusia memperoleh apa yang telah diusahakannya. Maka dalam malakukan pekerjaan harus senantiasa bersungguh-sungguh sehingga akan memperoleh hasil yang seadil-adilnya dari Allah SWT.

Ada beberapa situasi yang dapat dipertimbangkan dalam melakukan analisis ketenagaan antara lain : adanya perluasan rumah sakit sehingga berdampak pada penambahan atau pertambahan tempat tidur. Hal ini berdampak pada perubahan rasio kebutuhan tenaga perawat, adanya berbagai perubahan jenis pelayanan dan fasilitas rumah sakit yang berdampak pada peningkatan *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang pada akhirnya perlu analisis situasi dan kebutuhan tenaga kerja, adanya penurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, penyelesaian pekerjaan terlambat, tidak ada *reward*, kerja yang ketat dan beban kerja yang berat serta tenaga yang kurang, adanya keluhan klien tentang pelayanan yang diterima (Ilyas 2003).

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 di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

4. KESIMPULAN

Beban kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9 persen) mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

SARAN

1. Bagi Profesi Keperawatan

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.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan memberikan informasi dalam manajemen keperawatan untuk lebih meningkatkan kinerja perawat dan menciptakan budaya organisasi bagi perawat, untuk mencegah terjadinya peningkatan keinginan pindah kerja terhadap perawat yang merugikan rumah sakit dan perawat..

3. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan dapat memberikan informasi terkini di bidang keperawatan khususnya tentang manajemen yang berkaitan dengan terjadinya keinginan pindah kerja terhadap perawat di rumah sakit.

5. REFERENSI

- Ali, Kristiani. 2006. Keinginan Pindah Kerja Tenaga Kesehatan Di Daerah Terpencil Kabupaten Kotawaringin Timur. Program Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gajah Mada Jogjakarta. [http ://irc-kmpk.ugm.ac.id](http://irc-kmpk.ugm.ac.id)
- Alimul Hidayat, Aziz. 2008. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika
- Amirullah, Abd Malik, Abd Karim. 1983. *Tafzir Al-Ahzar*. Jakarta : Pustaka Panjimas
- Asmuji. 2011. *Manajemen Keperawatan*. EGC: Jakarta
- Azisah Hamzah. 2011. *Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Buol Prov Insi Sulawesi Tengah*, Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat

- Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Depok, Universitas Indonesia.
- Badan Kepegawaian Negara tahun 2010.
- Budiarto, 2006. *Pengembangan Model Rekrutment dan Pendayagunaan Tenaga Keperawatan di Daerah Terpencil*. Litbang Depkes
- Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya.
- Departemen Kesehatan RI 2009.
- Fatoni. A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Asdi Masatya
- Fina Jusuf. 2010. *Kajian terhadap Kecendrungan Turnover perawat di Pelayanan Kesehatan Sint Carolus*, Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Depok, Universitas Indonesia.
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations Third Edition*. British : Sage Publication, Ltd.
- Hana Chrysanti Widyastuti, 2009. *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*.
- Haryati. 2007. *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.
- Hasibunan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara
- Nuraini, 2006. *Kejadian turnover tenaga kesehatan ditinjau dari motivasi keraja*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hastono, SP., 2006. *Analisis Multivariat*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Iliyas. 2003. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakrta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika : Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* Edisi Revisi. Jakarta; Rineka Cipta.
- Novliadi, Ferry. 2008. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan.
- Paul Morrison & Philip Burnard. 2008. *Carring & Communicating*. EGC : Jakarta
- Risnah. 2011. *Metodelogi Asuhan Keperawatan*. Makassar: Alauddin Press.
- Rita Andini. 2006. *Analisis Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi enam, ahil bahasa oleh tim Indeks. Jakarta : PT Indeks.
- Rosamey Elleke Langitan, 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok* , Tesis. Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia.
- Hatton. 2003. *Mengelolah Karyawan*. Yogyakarta : AMUS
- Roussel, Linda with Swansburg, Russel C and

- Swansburg, Richard, 2006, *Nursing Management and Leadership*, fourth edition, Jones and Barlett Publisher, Sudbury, Massachusetts, USA.
- Shihab, M.Quraish. 2002. Tafzir Al-Mishbah. Jakarta : Lantera Hati.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-8. Bandung : Alfabeta
- Suharjono, S.P. 2007. *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Indonesia.
- Suyadi, endang. 2002. *Hubungan Karakteristik Demografi dan persepsi tugas terhadap reward system dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSI. Jakarta*. Tesis. Program Pasca Sarjana. FKI-UI.
- Wirawan. 2007. *Kapita selekta teori kepemimpinan*. Cetakan pertama. Jakarta : Uhanka Pres.