



ANALISIS PENGHARGAAN DAN RETENSI PADA PERAWAT BARU DI RUMAH SAKIT

Dewi Suryaningsi Hiola¹, Wirda Y. Dulahu², Deal Magafira Huntuyungo³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo
dewisuryaningsih@ung.ac.id¹, wirda@ung.ac.id²

Abstrak

Perawat baru sering dihadapkan dengan masalah selama masa transisi, pada masa transisi sering muncul reality shock sehingga menyebabkan perawat baru tersebut memutuskan untuk meninggalkan profesinya atau berpindah ke tempat kerja baru yang sering di sebut dengan turnover. Dalam upaya untuk mempertahankan perawat, pihak manajemen rumah sakit melaksanakan program retensi. Retensi perawat adalah sebuah proses yang mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan perawat dalam periode maksimal waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis hubungan penghargaan terhadap retensi pada perawat baru di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode survey deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 57 responden. Analisa data menggunakan uji fisher exact test. Hasil penelitian didapatkan analisis penghargaan terhadap retensi perawat baru $p=0,041$. Diharapkan rumah sakit dapat terus mempertahankan upaya dalam peningkatan penghargaan yang telah dilakukan dalam mempertahankan perawat baru dan dapat menambah wawasan tentang program retensi.

Kata Kunci: *Penghargaan, Retensi, Perawat Baru*

Abstract

New nurses are often faced with problems during the transition period, causing these new nurses to decide to leave the profession or move to a new workplace which is often referred to as turnover. In an effort to retain nurses, the hospital management carried out a retention program. This study aims to determine the analysis of the relationship between appreciation and retention of new nurses at RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. This research is a quantitative research, with a descriptive survey method. The sampling technique used a purposive sampling technique with a total sample of 57 respondents. Data analysis used the fisher's exact test. The results of the study obtained an analysis of appreciation for the retention of new nurses $p=0.041$. It is hoped that the hospital will continue to maintain efforts to increase the awards that have been made in retaining new nurses and can add insight into the retention program.

Keywords: *Award, Retention, New Nurse*

✉Corresponding author :

Address : Jalan Jend. Sudirman No 6, Dulalowo, Kota Tengah

Email : dewisuryaningsih@ung.ac.id

Phone : 08524058607

PENDAHULUAN

Perawat baru sering dihadapkan dengan kesadaran bahwa mereka tidak siap untuk peran dan tanggung jawab baru mereka, berdasarkan riset yang dilakukan Kramer (1974), reaksi yang sering muncul pada perawat baru yakni Reality Shock. yaitu reaksi yang muncul ketika suatu individu menemukan diri mereka dalam situasi kerja baru dan membutuhkan waktu kurang lebih 1 tahun untuk bisa mempersiapkan diri di lingkungan kerja baru.

Ketika memasuki lingkungan kerja yang baru, perawat akan menghadapi berbagai masalah yakni kurang percaya diri dalam kinerja keterampilan, tidak mampu dalam berpikir kritis dan pengetahuan klinis, perjuangan dengan rekan kerja, hubungan dengan pembimbing, dan ketergantungan pada orang lain. Adanya masalah selama masa transisi perawat dapat menyebabkan perawat baru tersebut memutuskan untuk meninggalkan profesinya atau yang sering disebut dengan turnover.

Sebuah penelitian menyebutkan angka kejadian turnover dikalangan perawat baru cukup tinggi (Kaihlansen, Elovainio, Haavisto, Salminen & Sinervo, 2020). Adanya perawat yang resign, berarti rumah sakit kehilangan perawat yang harus diganti dengan perawat baru. Sehingga pihak rumah sakit harus mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan (Muslim & Sutinah, 2020). Di Amerika Serikat, sebuah perusahaan yang secara khusus membantu menyiapkan tenaga keperawatan, melaporkan rumah sakit harus mengeluarkan dana yang sangat besar untuk setiap kejadian turnover yakni sekitar \$44,375 dengan biaya tahunan rata-rata \$306,400-\$328,400 (Hasriana & Kusriani, 2021).

Selain itu, turnover perawat juga dapat mengganggu aktivitas pekerjaan, kehilangan seorang perawat tentu akan mengganggu pekerjaan. Apalagi jika perawat yang resign adalah perawat yang potensial sehingga rumah sakit harus mencari pengganti atau memberikan beban kerja yang lebih kepada perawat lain. Beban kerja yang berlebih dapat meningkatkan risiko human error dan berdampak pada turunnya kinerja perawat. Akan tetapi, turnover juga dapat memberikan dampak positif, terutama apabila perawat yang resign adalah perawat yang memiliki tingkat kinerja yang rendah (Muslim & Sutinah, 2020).

Dalam Bowles & Candela tahun 2005, angka turnover perawat baru di rumah sakit antara 30%-60% pada tahun pertama mereka bekerja. Dalam Kovner dan Djukic (2009) dilaporkan 26% perawat baru turnover dalam waktu 2 tahun. Kemudian Kovner, Brewer, Fatehi, dan Jun (2014) melaporkan sebanyak 17,5% perawat baru berlisensi meninggalkan pekerjaan pertama mereka dalam waktu 1 tahun pertama praktik (Casey, 2019). Angka ini di atas standar turnover optimum

perawat dalam suatu rumah sakit. Menurut Gillies (1994, dalam Mardiana, 2014) standar turnover yaitu berkisar antara 5-10% pertahun.

Di Indonesia wilayah Kepulauan Riau, RS Harapan Bunda Batam mencapai angka 13% pada tahun 2005 dan 23% pada tahun 2006 (Haryati 2007), di wilayah Sumatera Utara, Medan pada RS Mitra Sejati, Vina Estetica, dan Imelda sebesar 34,88%, 26,19% dan 24,60% pertahun (Tobing 2009). Di wilayah Sumatera Barat, Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Barat Bukit Tinggi menunjukkan dari tahun 2009-2010 yaitu 21,3% dan 24,3% (Aryanto 2011), di wilayah Sulawesi Selatan, RS Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun (2010-2012) yaitu 15%, 12,87% dan 10,18% (Anik S 2013), dan di wilayah Bali, RS BaliMed selama tahun 2008-2010 sebesar 8,68%, 10,42%, 15,76% (Faida 2010; Prihanjana 2013).

Di Provinsi Gorontalo turnover pada perawat masih berada pada tingkat presentasi turnover standar bahkan kurang dari tingkat standar. Berdasarkan data observasi awal pada 4 Rumah Sakit yang ada di Provinsi Gorontalo didapatkan data yaitu, di RSUD Prof. Dr. Aloei Saboe Kota Gorontalo tingkat turnover perawat pada tahun 2021 sebesar 5%, RSUD Toto Kabila tingkat turnover perawat tahun 2021 sebesar 3%, RSUD Otanaha tingkat turnover perawat pada tahun 2020 sebesar 1% dan tahun 2021 sebesar 3%, dan RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto tingkat turnover perawat pada tahun 2020 sebesar 3,2% dan tahun 2021 sebesar 3,7%.

Dalam upaya untuk mempertahankan perawat, Healthcare Institutions mengikuti laporan Institute of Medicine (2011) dalam Casey 2019, *The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health*, yang merekomendasikan pelaksanaan program retensi perawat untuk memfasilitasi masa transisi perawat untuk mengurangi pergantian perawat. Retensi perawat adalah suatu proses yang mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan perawat dalam periode maksimal waktu yang terdiri dari lima dimensi yaitu pekerjaan dan pengakuan, kompensasi dan pertumbuhan karir, budaya organisasi, faktor kompatibilitas kerja, serta otonomi dan kebebasan (Ekawati & Ardani, 2018). Berdasarkan penelitian oleh Nurhidayanti (2016) salah satu faktor penentu retensi perawat yakni penghargaan.

Tujuan dari program retensi untuk mempertahankan kestabilan, kuantitas dan kualitas tenaga perawat, mempertahankan kualitas asuhan keperawatan, meminimalisir pengeluaran dana dan menjaga moral tenaga perawat yang ahli dan berpengalaman dalam pengembangan pelayanan rumah sakit (O'Donnell, Livingston & Batram, 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Analisis

Hubungan Penghargaan dengan Retensi Pada Perawat Baru di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. M. Dunda Limboto.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif, dengan metode survey deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Populasi pada penelitian sejumlah 67 responden dengan jumlah sampel 57 responden. Analisa data menggunakan uji fisher exact test dengan instrumen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		(n)	(%)
1.	Laki-Laki	13	22,8
2.	Perempuan	44	77,2
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini dominan pada responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden (77,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	
		(n)	(%)
1.	17-25 tahun (remaja akhir)	41	71,9
2.	26-35 tahun (dewasa awal)	16	28,1
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas responden pada penelitin ini dominan pada rentang usia 17-25 tahun (remaja akhir) sebanyak 41 responden (71,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kerja

No.	Status Kerja	Frekuensi	
		(n)	(%)
1.	Kontrak	13	22,8
2.	Tetap	4	7,0
3.	Abdi	40	70,2
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas frekuensi responden penelitian berdasarkan status kerja paling dominan ialah tenaga abdi sebanyak 40 responden (70,2%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	
		(n)	(%)
1.	1-12 bulan	36	63,2
2.	13-24 bulan	21	36,8
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 57 responden penelitian, paling dominan dengan masa kerja selama 1-12 bulan sebanyak 36 responden (63,2%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Presentase	
		(n)	(%)
1.	DIII	22	38,6
2.	DIV	13	22,8
3.	S1/Ners	22	38,6
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang dominan dengan jumlah yang sama yaitu pendidikan DIII sebanyak 22 responden (38,6%) dan S1/Ners sebanyak 21 responden (38,6%).

Analisis Bivariat

Tabel 6. Hubungan Penghargaan Dengan Retensi

N	Kategori	Bertahan		Tidak Bertahan		Jumlah	ρ Value
		n	%	N	%		
1.	Baik	42	87,5	6	12,5	48	100
2.	Tidak Baik	5	55,6	4	44,4	9	
Total		46	100	11	100	57	100

Hasil uji statistik dengan Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *fisher's exact test* diperoleh ρ value = 0,041. Karena nilai $\rho < 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan antara penghargaan dengan retensi pada perawat baru di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto.

PEMBAHASAN

Hubungan Penghargaan Dengan Retensi Pada Perawat Baru di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto

Penghargaan yang nyata diterima oleh karyawan adalah gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal ini termasuk kedalam penghargaan yang bersifat ekstrinsik. Simamora (2004 dalam Harvinda & Wijaya, 2020) Bentuk penghargaan intrinsik adalah pengakuan, perasaan pengembangan diri, status dan kepuasan kerja. Hal diatas merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat perawat baru yang menilai penghargaan baik dan

akan bertahan yakni sebanyak 42 responden (87,5%) hal ini dikarenakan perawat baru menganggap pengakuan dan penghormatan manajemen terhadap kinerja perawat baru sudah cukup baik, sistem kompensasi yang dianggap sudah baik, gaji yang diterima sudah sesuai dengan pencapaian kinerja dan tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, cuti dan lainnya yang sudah memadai. Berdasarkan Ruvimbo (2014), menyatakan semakin banyak karyawan yang mendapat penghargaan maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Kemudian terdapat pula perawat baru yang menilai penghargaan baik tetapi tidak akan bertahan yakni sebanyak 6 responden (12,5%), hal ini dikarenakan beberapa dari mereka merasa sistem kompensasi yang diterima sudah adil bagi setiap karyawan, tetapi mereka akan pindah dari rumah sakit ini apabila ada tawaran pekerjaan di tempat lain yang lebih menarik dalam hal imbalan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan Cahyani (2009), kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan, apabila para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai maka ia lebih memilih untuk mencari organisasi lain yang dapat memberikan ia kompensasi yang lebih besar atau lebih sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan hasil penelitian pula didapatkan pula perawat baru yang menilai penghargaan tidak baik tetapi bertahan yakni sebanyak 5 responden (55,6%), hal ini karena perawat baru menilai bahwa pembagian bonus dan intensif tidak sesuai dengan pencapaian kinerja, tetapi pekerjaannya saat ini sangat penting dan tidak berniat dan berpikir untuk keluar atau pindah. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurullaili, dkk (2019) bahwa apresiasi dalam bentuk penghargaan yang diterima dari atasan dan manajemen yang belum cukup baik namun penghargaan non-materil seperti tunjangan kesehatan, hari libur dan cuti dirasa sudah sesuai.

Dari hasil penelitian diketahui terdapat perawat baru yang menilai penghargaan tidak baik dan tidak bertahan yakni sebesar 4 responden (44,4%). Hal ini dikarenakan perawat baru menyatakan penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan gaji yang diterima kompetitif dengan gaji di rumah sakit lain serta pembagian bonus serta insentif tidak sesuai dengan pencapaian kinerja. Kompensasi yang belum dirasakan baik oleh tiap perawat baru dapat menyebabkan perawat baru tersebut memutuskan untuk tidak bertahan di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto. Hal ini didukung dengan melihat data distribusi berdasarkan status kerja terdapat 40 dari 57 perawat baru (70,2%) yang berstatus sebagai perawat abdi dimana mereka tidak menerima gaji tetapi hanya menerima jasa pelayanan. Berdasarkan penelitian Maliana (2013) menunjukkan bahwa perawat yang memiliki

kompetensi yang cukup naik menyatakan ingin pindah karena tidak mendapatkan kompensasi yang wajar sesuai dengan beban kerja dan kinerja yang mereka lakukan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hendrayani (2015) menunjukkan perawat merasakan adanya ketidakadilan dalam pembagian jasa pelayanan karena tidak berdasarkan beban kerja yang dilakukan tetapi berdasarkan masa kerja.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto sendiri telah berupaya secara maksimal dalam pemberian penghargaan pada perawat baru. Pihak manajemen rumah sakit menyatakan tidak adanya perbedaan dalam pemberian penghargaan atau kompensasi karena jumlah besaran yang diberikan berdasarkan besaran yang telah ditetapkan pada peraturan direktur sebagai turunan dari peraturan daerah.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian terhadap penghargaan yang diberikan pada perawat di RSUD Dr. M. M. Dunda Limboto sudah baik dan sudah adil. Akan tetapi, masih adanya penilaian tidak baik atas gaji, tunjangan dan penghargaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara penghargaan dengan retensi pada perawat baru di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. M. Dunda Limboto

SARAN

Kepada pihak manajemen rumah sakit agar dapat terus mempertahankan upaya yang telah dilakukan dalam mempertahankan perawat melalui peningkatan penghargaan. Kepada pihak institusi pendidikan khususnya program studi keperawatan, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan di bidang manajemen keperawatan terutama mengenai retensi pada perawat baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Casey, K. C. 2021. *Psychometric Evaluation Of The Casey-Fink Graduate Nurse Experience Survey*. Scholarship and Creative Works Digital UNC: University of Northern Colorado.
- Edayani., S. 2014. *Tesis: Turnover Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara.
- Ekawati, K., Ardani., Muhamad, H. 2018. *Gambaran Retensi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit*. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro.
- Hafanti, O., & Lubis, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan*

- Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia Provinsi Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Ayiah Kuala, Vol. 4 No. 1.
- Harvinda, D. A. & Wijaya, C. 2020. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Startegi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 16, No. 1: 13-23.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasriana., Kadar, K. S., Arafat, R. 2021. *Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intention dan Retensi Perawat Baru di Rumah Sakit : Literature Review*. Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes. Volume 12 Nomor Khusus, Januari 2021 p-ISSN 2086-3098 e-ISSN 2502-7778. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Hayulita, S. Andriani, M. & Ningsih, A. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20-26.
- Herawaty, A. 2012. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Rawamangun Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Depok.
- Kaihlanen AM, Elovainio M, Haavisto E, Salminen L, Sinervo T. 2020. Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104245>
- Kovner dan Djukic (2009) Kovner, C. T., & Djukic, M. (2009). The nursing career process from application through the first two years of employment. *Journal of Professional Nursing*, 25(4), 197- 203.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mayenti, F. Permata Sari, Y. & Santi Herlina W, D. (2022). Hubungan Stres Kerja Perawat dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, *Jurnal Ners*, 7(1), 53-58. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.9662>
- Muslim, A. Sutinah. 2020. *Program Retensi Perawat Untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X*. Universitas Airlangga, Surabaya. Indonesia. *Jurnal Ners dan Kebidanan* <http://jnk.phb.ac.id/index.php/jnk>.
- Nurhidayanti. 2016. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016*. Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nurulaili, P., Herawati, Y. T., Utami, S. 2019. *Hubungan Antara Komponen Retensi Pegawai Dengan Kinerja Perawat Non-PNS*. *Journal of Health Science and Prevention*. ISSN 2549-919X
- O'Donnell, D.M., P. M. Livingston, and T. Bartram. 2012. *Human resource Management Activities On The Front Line: a nursing perspective*. *Contemp Nurse*. Jun;41(2):198-205.
- Purnamawati, F. 2016. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Continuining Professional Development Perawat di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga*. Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Ruvimbo, S. 2014. *The Impact of Rewards in Job Satisfaction and Employee Retention*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 05, No. 1.
- Subali. 2017. *Kajian Terhadap Penerapan Employee Retention Sebagai Upaya Pencegahan Turnover Pegawai (Kasus Pada Badan Kepegawaian Negara)*. FIA Universitas Indonesia, Depok.
- Susilo, A. 2013. *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 3, Hal. 247- 262.
- Suprayadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia- Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Yuniarti. L. N. L. Tutiany. 2019. *Studi Implementasi Program Retensi dan Dampaknya Terhadap Niat Berpindah Perawat di Rumah Sakit*. *Indonesian Journal of Health Research*. 2019. Vol. 2 No. 2, Hal. 39-48.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada. Depok
- Z, Z. (2023). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Hanafie Muara Bungo. *Jurnal Ners*, 7(1), 106-109.