

Pengaruh Workload, Job Insecurity, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit X di Kota Depok Tahun 2024 = The Influence of Workload, Job Insecurity, and Job Satisfaction on Nurses' Turnover Intention at Hospital X in Depok City in 2024

Milza Syafira Chairani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920546428&lokasi=lokal>

Abstrak

Angka turnover perawat di RS X di Kota Depok pada tahun 2021-2023 dikatakan tinggi karena melebihi standar ideal angka turnover pertahun, yaitu 5-10%. Turnover intention merupakan langkah awal dari terjadinya turnover yang apabila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan konsekuensi yang merugikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh workload, job insecurity, dan job satisfaction terhadap turnover intention perawat di RS X di Kota Depok Tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi cross-sectional, dengan menggunakan data primer yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit X di Kota Depok yang dilakukan dari bulan April-Mei 2024, dengan jumlah sampel sebanyak 128 orang perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh signifikan dari workload, job insecurity, dan job satisfaction terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit X dengan nilai p value < (0.05), yaitu variabel workload (p value = 0.013 dan 0.000), variabel job insecurity (p value = 0.000), dan variabel job satisfaction (p value = 0.000). Selain itu, dari hasil analisis yang dilakukan terhadap turnover intention diperoleh bahwa 64 (50%) perawat memiliki keinginan kuat terhadap turnover intention dan 64 (50%) perawat lainnya memiliki keinginan lemah terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran kepada RS X untuk menjadikan turnover intention perawat sebagai fokus bagi RS X untuk meminimalkan risiko turnover yang sebenarnya, melakukan survei untuk mengukur tingkat turnover intention dan kepuasan kerja secara berkala kepada seluruh perawatnya, mengevaluasi kebutuhan perawat secara berkala, mendistribusikan beban kerja dan jam kerja secara merata dan adil antar perawat, menyediakan program konseling dan dukungan untuk membantu perawat mengatasi stres dan kelelahan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan lebih jelas dan rinci mengenai peran, tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja perawat. melakukan pengembangan pengetahuan dan kompetensi perawat secara berkala, melakukan peninjauan kembali terkait sistem pemberian gaji, serta menjadikan kesejahteraan perawat sebagai hal penting untuk diperhatikan.

.....Nurse turnover rate at Hospital X in Depok City is considered high from 2021 to 2023, exceeding the ideal annual turnover standard of 5-10%. Turnover intention is the initial step towards actual turnover, which if not managed properly, it can lead to detrimental consequences. This study aims to determine the influence of workload, job insecurity, and job satisfaction on nurse turnover intention in Hospital X in Depok City in 2024. The study employs a quantitative approach with a cross-sectional design, utilizing primary data from the results of questionnaires distributed to nurses at Hospital X, Depok City, conducted from April-May 2024, with a sample size of 128 nurses. The results of this study indicate that there is a statistically significant effect of workload, job insecurity, and job satisfaction on nurses' turnover intention at Hospital X with a p value < (0.05), include the workload variable (p value = 0.013 and 0.000), the job insecurity variable (p value = 0.000), and the job satisfaction variable (p value = 0.000). In addition, the

analysis of turnover intention indicates that 64 (50%) nurses have a strong intention to leave, while the remaining 64 (50%) nurses have a weak intention to leave. Based on these results, the researcher provides advice to Hospital X to make nurse turnover intention a focus for RS X to minimize the actual risk of turnover, conduct regular surveys to measure turnover intention and job satisfaction among all nurses, periodically evaluate nurses' needs, distribute workload and working hours fairly and equitably among nurses, provide counselling and support programs to help nurses cope with stress and fatigue, evaluate and communicate more clearly and in detail about the roles, duties, responsibilities, and work expectations of nurses, conduct regular training and development programs to enhance nurses' knowledge and competencies, review the salary system, and make nurses' welfare an important thing to consider.