

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MINAT PINDAH KERJA PADA PERAWAT TENAGA KERJA SUKARELA (TKS) DI RUMAH SAKIT TK IV 02.07.04 BANDAR LAMPUNG TAHUN 2013

Suwanto<sup>1</sup>, Nita Ariani<sup>2</sup>, Lina Novikasari<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Perawat merupakan salah satu ujung tombak pelayanan yang paling dominan untuk memberikan gambaran tentang kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit, hal ini disebabkan karena perawatlah yang paling sering berinteraksi dengan pasien untuk melaksanakan asuhan keperawatan. Data RS TK IV 02.07.04 pada tahun 2013 jumlah perawat hampir 60% adalah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Tujuan penelitian di ketahui hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013.

Jenis penelitian kuantitatif, desain analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung hingga akhir periode september 2013 sebesar 78 orang. dan sampel menggunakan total populasi Analisis data menggunakan uji *chi square*.

Hasil penelitian univariat didapat beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori berat yaitu sebesar 54 orang (69,2%), minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja yaitu sebesar 46 orang (59.0%), Ada hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) ( $p$  value = 0,012 < 0,05) dan OR=2,800. Diharapkan pihak Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung menambah jumlah perawat di ruang rawat dengan demikian diharapkan penyebaran perawat dapat merata sehingga pelayanan terhadap pasien dapat lebih insentif dan mengurangi tingkat beban kerja perawat, memberikan *reward and funishment* dalam rangka meningkatkan gairah kerja perawat, dan memberikan pelatihan-pelatihan khusus menyangkut tufoksinya perawat dalam rangka meningkatkan profesionalme perawat dalam bekerja.

Kata kunci : Beban kerja, minat pindah kerja.

### PENDAHULUAN

Sistem Kesehatan Nasional diselenggarakan dan diarahkan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yaitu kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk dalam rangka mencapai derajat kesehatan yang optimal melalui pelayanan kesehatan yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat (Depkes RI, 2008).

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Sebagai penyedia pelayanan kesehatan rumah sakit bersaing dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, rumah sakit yang mampu bertahan dalam persaingan adalah rumah sakit

yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) (Indra, 2006).

Perawat merupakan salah satu ujung tombak pelayanan yang paling dominan untuk memberikan gambaran tentang kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit, hal ini disebabkan karena perawatlah yang paling sering berinteraksi dengan pasien untuk melaksanakan asuhan keperawatan secara komprehensif baik bio psiko dan sosial pasien yang sedang menjalani rawat inap. Rasio ideal antara perawat dan klien didalam ruangan perawatan intensif adalah 1: 1 atau 1:2, perbandingan perawat ahli dan terampil di ruang medikal bedah, kebidanan, anak dan psikiatri adalah 2:1 atau 3:1 dan rasio antara perawat dan klien shift pagi dan sore adalah 1:5 untuk malam hari di ruang rawat dan lain- lain 1:10 hal ini penting agar pelayanan yang diberikan dapat optimal karena beban kerja perawat tidak terlalu berat (Idris, 2011).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Lembaga Kesehatan Indonesia (LKI) tahun 2008 bahwa rasio perbandingan antara perawat dengan jumlah pasien di 20 rumah sakit di Jabodetabek tidak seimbang.

---

1. RSUD Kota Bandar Lampung  
2. Prodi Keperawatan FK Universitas Malahayati Bandar Lampung

Hal ini menyebabkan kondisi kerja perawat register nurse mengalami perubahan sehingga kualitas pelayanan perawatan mengalami penurunan. Salah satu penyebabnya mereka merasa bahwa pada saat berada di ruang kerja sering lupa untuk istirahat dan makan (45,4%), merasa terjadi peningkatan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan (69,4%), tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan setelah shif (72,3%), mengalami stress dan sakit (41,2%), merasa sangat kelelahan dan tidak ada motivasi setelah kerja (39,8%), merasa tidak termotivasi dalam memberikan pelayanan keperawatan (44,8%) dan responden merasa tidak punya tenaga untuk memberikan pelayanan keperawatan secara kualitatif yang optimal (49,8%), yang semua itu disebabkan beban kerja yang tinggi dan *work load* yang tinggi karena *staffing* tidak bisa optimal.

Kinerja perawat di rumah sakit terkesan menurun, survei *Citizen Report Card (CRC)* Lembaga Transparansi Indonesia (LTI) tahun 2010 di 4 rumah sakit Provinsi (Sumbar, Riau, Bengkulu dan Lampung) didapat 62,5% perawat memiliki kinerja kurang baik. Beban kerja yang berat merupakan salah satu alasan utama yang dikemukakan responden sebesar 45,2% sebagai penyebab menurunnya kinerja. Beban kerjanya dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya, begitupun tugas tambahan yang ia kerjakan, jumlah pasien yang harus dirawatnya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang ia peroleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari.

Produktifitas tenaga kesehatan di RS dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, beban kerja yang berlebih akan memberi pengaruh pada tenaga kerja *outsourcing* untuk berniat pindah kerja atau *turn over*. Hal ini tentu saja memberi dampak pada kurang optimalnya pelayanan karena pada saat terjadi *turn over* manajemen RS kehilangan SDM dalam memberikan pelayanan dan membutuhkan waktu untuk rekrutmen ulang pegawai (Ruwaedah, 2007).

Rumah Sakit TK IV 02.07.04 merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif yang ada di Bandar Lampung, data RS TK IV 02.07.04 pada tahun 2013 jumlah perawat hampir 60% adalah Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Keterbatasan SDM tenaga kesehatan menyebabkan beban kerja meningkat karena jumlah petugas kesehatan tidak sebanding dengan rasio jumlah pasien yang dirawat inap. Hal ini dapat menjadi faktor predisposisi banyak perawat TKS yang mengajukan diri untuk pindah kerja (*turnover*). Berdasarkan data Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung jumlah perawat TKS yang mengajukan diri untuk pindah kerja (*turnover*) terjadinya trend peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2010 dari 12 orang TKS yang masuk ada sebanyak 7 orang TKS yang mengajukan untuk pindah kerja, pada tahun 2011 dari 16 orang TKS ada sebanyak 15 orang

TKS yang mengundurkan diri dan pada tahun 2012 dari 14 orang TKS ada sebanyak 5 orang TKS yang mengundurkan diri. Hal ini tentu saja dapat mengganggu proses pelayanan kesehatan dan menurunnya kualitas pelayanan yang maksimal kepada pasien karena berkurangnya jumlah perawat akan menyebabkan pihak manajemen membutuhkan waktu dan proses merekrut kembali perawat TKS baru. (Data TKS Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung, 2012).

Beban kerja perawat merupakan salah satu aspek yang menunjang kualitas pelayanan di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung, tuntutan terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit suatu fenomena yang harus di respon oleh manajemen terutama pelayanan rawat inap yang mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan kualitas. Hal tersebut dikarenakan berkembangnya suatu rumah sakit pada umumnya tidak terlepas dari penilaian pasien yang merasa puas atas pelayanannya, pasien yang puas tidak hanya akan kembali, tetapi mereka juga akan memberikan informasi terhadap masyarakat lain

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian untuk mendapatkan gambaran yang akurat dari sebuah karakteristik masalah yang berbentuk mengklasifikasikan suatu data (Notoatmodjo, 2005).

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan desain analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara faktor resiko dengan efek pengamatan atau observasi antar variabel dilakukan secara bersamaan (Notoatmodjo, 2005). Desain *cross sectional* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung hingga akhir periode september 2013 sebesar 78 orang.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2005). Menurut Arikunto (2006) menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang diambil kurang dari 100 sehingga menggunakan total populasi yang berarti seluruh seluruh perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah

Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung hingga akhir periode september 2013 sebesar 78 orang diambil sebagai subjek penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan responden saat penelitian diadakan, responden yang memenuhi kriteria diambil sebagai subjek penelitian.

Variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu (Notoatmodjo, 2005). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu beban kerja sedangkan variabel dependent yaitu minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

Analisa bivariat untuk menguji hubungan antara variabel independent variabel dependen (Arikunto, 2006). Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian adalah *chi square*. Taraf kesalahan yang digunakan adalah 5%, untuk melihat hasil kemaknaan perhitungan statistic digunakan batas kemaknaan 0,05. Berarti jika  $p \text{ value} \leq 0,05$  maka hasilnya bermakna yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Hastono, 2007). Analisa bivariat *chi square* menggunakan bantuan program komputer.

## HASIL & PEMBAHASAN

### a. Distribusi frekuensi beban kerja

Tabel 1

Distribusi frekuensi beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung Tahun 2013

Beban Kerja	Jumlah	Persentase
Berat	54	69,2
Ringan	24	30,8
Total	78	100,0

Berdasarkan tabel 1 di atas distribusi frekuensi beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori berat yaitu sebesar 54 orang (69,2%).

### b. Distribusi frekuensi minat pindah kerja

Tabel 2

Distribusi frekuensi minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung Tahun 2013

Minat pindah kerja	Jumlah	Persentase
Minat pindah kerja	46	59,0
Tidak minat pindah kerja	32	41,0
Total	78	100,0

Berdasarkan tabel 2 di atas distribusi frekuensi minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja yaitu sebesar 46 orang (59,0%).

### c. Hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja

Tabel 3

Hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung Tahun 2013

Beban kerja	Minat pindah kerja				n	%	P value	OR CI 95%
	Minat pindah kerja		Tidak minat pindah kerja					
	n	%	n	%				
Berat	36	66,7	18	33,3	54	100	0,012	2,800 (1,041-7,530)
Ringan	10	41,7	14	58,3	24	100		
n	46	59,0	32	41,0	78	100		

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa dari 54 orang dengan beban kerja berat, ada sebanyak 36 orang (66,7%) minat pindah kerja dan 18 orang (33,3%) tidak minat pindah. Sedangkan dari 24 orang dengan beban kerja ringan ada sebanyak 10 orang (41,7%) minat pindah kerja dan 14 orang (58,3%) tidak minat pindah kerja. Hasil uji statistik *chi square* didapat

nilai  $p \text{ value} < \alpha$  yaitu  $0,012 < 0,05$  Nilai OR 2,800 yang berarti responden dengan beban kerja berat memiliki peluang minat pindah kerja sebesar 2,800 kali dibandingkan responden dengan beban kerja ringan.

## PEMBAHASAN

### 1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 distribusi frekuensi beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori berat yaitu sebesar 54 orang (69,2%). Menurut Irwandy (2007) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental, akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi dengan judul di dinas Sosial Tenaga kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan Lampung, yang menyatakan tingkat beban kerja pegawai kategori berat sebesar, 70,5%)

Berdasarkan hasil dan teori diatas menurut peneliti tingginya beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013, faktor kemungkinan pertama disebabkan karena tingginya jumlah pasien yang melebihi standar yang tidak sebanding dengan jumlah perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Hasil wawancara awal dengan pihak manajemen Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung didapatkan hasil banyaknya pasien terutama di kelas III melebihi kapasitas tempat tidur yang tersedia, tingginya jumlah pasien dikelas III sulit dihindari, dilihat dari Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung merupakan salah satu pusat rujukan Rumah Sakit di Lampung sehingga tidak mungkin untuk menolak pasien yang berdampak sulitnya dalam memberikan pelayanan yang maksimal, selain itu adanya program Jamkesmas dan Jamkesda yang membuat program berobat gratis, membuat masyarakat mau tidak mau memanfaatkan program tersebut untuk berobat ke Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) diperoleh penjelasan bahwa kinerja perawat tidak maksimal, dokumentasi keperawatan tidak lengkap, metode model praktek keperawatan profesional model tim yang digunakan tidak berjalan dengan baik, dikarenakan kurangnya tenaga perawat. dan pengamatan di ruang penyakit dalam perawat bekerja tampak sibuk, serta kelelahan. (wawancara langsung dengan beberapa perawat dan obeservasi 23 Desember 2013). Faktor diatas merupakan faktor predposisi yang menyebabkan tingginya beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung

Faktor kemungkinan kedua disebabkan karena tingkat ketergantungan pasien terhadap kinerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) sangat tinggi. Kebutuhan pasien dan keluarga akan penyuluhan kesehatan dan dukungan emosi.dari perawat sangat dibutuhkan pasien

terutama pasien yang berobat diruang rawat inap. Selain itu rendahnya tingkat pengetahuan pasien terhadap penyakit yang dideritanya, menyebabkan pasien sangat ketergantungan dengan perawat. Berdasarkan wawancara langsung peneliti dengan sejumlah pasien, mayoritas pasien yang berobat khususnya diruang rawat inap dan yang memakai program Jamkesda berasal dari daerah kabupaten yang jauh dari pusat informasi. (wawancara langsung dengan beberapa pasien 23 Desember 2013). Tingginya tingkat ketergantungan pasien terhadap kinerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) menyebabkan beban kerja perawat menjadi semakin lebih berat.

Faktor ketiga adalah disebabkan karena banyaknya jenis kegiatan yang dikerjakan oleh perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung. Dalam pemberian pelayanan keperawatan menurut Gillies (1994), ada tiga jenis bentuk kegiatan yaitu:

1. Kegiatan keperawatan langsung, aktivitas perawat yang ada hubungan secara khusus dengan kebutuhan fisik, psikologis, dan spiritual pasien. Kebutuhan ini meliputi : komunikasi, pemberian obat, pemberian makan dan minum, kebersihan diri, serah terima pasien dan prosedur tindakan, seperti : mengukur tanda vital, merawat luka, persiapan operasi, melaksanakan observasi, memasang dan observasi infus, dan memberikan dan mengontrol pemasangan oksigen.

2. Kegiatan keperawatan tidak langsung, meliputi kegiatan-kegiatan untuk menyusun rencana perawat, menyiapkan/ memasang alat, melakukan konsultasi dengan tim, menulis dan membaca catatan kesehatan/ keperawatan, melaporkan kondisi pasien, menyusun perencanaan, melaksanakan tindak lanjut dan melakukan koordinasi.

3. Kegiatan pengajar/penyuluhan.

Kegiatan penyuluhan kesehatan yang diberikan pada pasien bersifat individual, agar sesuai dengan diagnosa, pengobatan yang ditetapkan dan keadaan pola hidup pasien. Umumnya pasien memerlukan arahan, meliputi aktifitas, pengobatan serta tindak lanjut keperawatan dan dukungan masyarakat.

Menurut peneliti tingginya proporsi jenis kegiatan perawat pada Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung disebabkan karena Rumah Sakit merupakan tempat dimana pasien membutuhkan perawatan yang extra insentif dan observasi penyakit secara mendalam, misalnya melakukan personal hygienies, kebersihan tempat tidur, pemberian makanan dan minuman, observasi tanda vital dan pengaturan posisi pasien, mengkaji keluhan pasien, mendidik pasien dalam perawatan mandiri, mengevaluasi tindakan dan lain-lainnya, banyaknya kegiatan perawat jika tidak diimbangi SDM yang memadai tentu saja dapat menjadi penyebab beratnya beban kerja perawat.

Faktor kemungkinan keempat disebabkan karena rendahnya pendidikan perawat yaitu pendidikan DIII keperawatan. Menurut Siagian, (1992), latar belakang akan mempengaruhi produktifitas, perawat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mudah memahami tugas-tugas dan menganggap pekerjaan sebuah tanggung jawab bukan merupakan beban. Selain itu, perawat akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan lebih luas, yang pada hakikatnya dapat meningkatkan kinerja. sebagaimana dikutip oleh Gillens (1994) menemukan bahwa perawat yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, bekerja lebih tangkas dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

#### b. Minat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 di atas distribusi frekuensi minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja yaitu sebesar 46 orang (59.0%). Menurut Haminda (2002): minat pindah kerja atau *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya

Hasil ini sejalan dengan penelitian Bayu Cahyono (2007) di Perusahaan PT HIM, minat pindah kerja karyawan lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja yaitu sebesar sebesar 65%. Berdasarkan hasil dan teori diatas menurut peneliti tingginya frekuensi minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013 lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja, faktor kemungkinan pertama disebabkan karena beratnya beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

Beratnya beban kerja tentunya menimbulkan stres kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, diantaranya pegawai berdisiplin kerja rendah, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kreativitas pegawai dalam bekerja menjadi menurun serta meningkatkan minat pindah kerja pegawai.

Faktor kemungkinan kedua adalah rendahnya motivasi yang diberikan kepada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) baik motivasi yang bersifat materil maupun non materil. Berdasarkan observasi penulis dan wawancara bebas penulis dengan cara mengajukan pertanyaan langsung terhadap 20 orang perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dari total 78 orang perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada tanggal 23 Desember 2013,

secara perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) menyatakan motivasi yang diberikan kepada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) kurang optimal misalnya insentif yang diberikan kepada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) kurang memadai, insentif yang diberikan kurang adil dan bukan berdasarkan kinerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) melainkan karena faktor kedekatan dengan atasan, kurangnya *reward* atau penghargaan bagi perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) yang berprestasi. Kondisi ini jika tidak di tindak lanjuti berdampak pada menurunnya kinerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Faktor utama yang menyebabkan ketidak puasan karyawan terhadap tempat dia bekerja adalah rendahnya pemberian motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan". Menurut Purwanti (2008), motivasi merupakan bagian yang sangat mempengaruhi terjadinya perpindahan tenaga kerja. Secara teoritis faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya perpindahan tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah (insentif), ketrampilan kerja, supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti, inteligensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya

Faktor kemungkinan ketiga adalah masalah jenjang karir, ketidak jelasan status apakah ada pengangkatan status menjadi PNS atau tidak dapat menjadi pemicu dan penyebab perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) minat pindah kerja. bekerja tanpa ada peningkatan karier akan membuat karyawan terjebak dalam pekerjaan yang sama bertahun-tahun, belum lagi jika penilaian hasil kerja tidak jelas dan tidak ada kepastian untuk mendapat promosi, kondisi ini akan membuat karyawan merasa menyia-nyiakan waktu dan masa depan, tidak heran bila alasan ini yang menjadi motivasi banyak karyawan untuk pindah kerja.

Jenjang karir berpengaruh terhadap minat pindah karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2005) jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan pendapat lain juga diutarakan oleh Sjafriz Mangkuprawira (2003) yaitu jenjang karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Dengan adanya penghargaan tersebut dapat menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, di mana penghargaan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan sehingga timbul kepuasan kerja, kepuasan kerja secara positif berhubungan dengan kinerja artinya bahwa para pekerja yang lebih merasa puas dengan pekerjaannya akan memberkan kinerja tinggi dari pada mereka yang kurang puas, dengan kata lain jika pegawai diberi jenjang karir, diberi kesempatan mengikuti program promosi jabatan,

kesempatan melakukan pengembangan SDM seperti diklat, seminar, maupun pelatihan maka diharapkan akan menimbulkan kepuasan pegawai terhadap bidang pekerjaannya yang pada akhirnya diharapkan mampu mengurangi tingkat minat pindah kerja karyawan.

### c. Hubungan Beban Kerja dengan Minat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik *chi square* didapat nilai  $p$  value  $< \alpha$  yaitu  $0,012 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak, ada hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013. Nilai OR 2,800 yang berarti responden dengan beban kerja berat memiliki peluang minat pindah kerja sebesar 2,800kali dibandingkan responden dengan beban kerja ringan.

Hart & Staveland dalam Kasmarani (2012) mengatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja dibedakan menjadi 2 yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul oleh karena tugas-tugas yang terlalu banyak ataupun sedikit yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika orang tidak bisa mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan dan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian penelitian Bayu Cahyono (2007) di Perusahaan PT HIM hasil uji statistik *chi square* variabel beban kerja berhubungan dengan minat pindah kerja karyawan di dapat ( $P$  value =  $0,001 < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil dan teori diatas menurut peneliti ada hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tahun 2013, hal ini disebabkan karena dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung, perawat memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan hak pasien. Setiap pasien yang menjalani pengobatan terutama rawat inap di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung tentu membutuhkan waktu perawatan yang efektif dari perawat, dengan kata lain tingkat ketergantungan pasien terhadap perawat tinggi, akan tetapi tidak diimbangi dengan jumlah perawat. Beratnya beban tugas perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) yang tidak sebanding dengan jumlah perawat menyebabkan pekerjaan menumpuk. Disamping jumlah perawat yang tidak sebanding, beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya maka akan berdampak buruk bagi produktifitas perawat tersebut. Hal tersebut sesuai

pendapat (Ruwaedah, 2007) semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang tenaga perawat maka tentu saja akan menambah tinggi beban kerjanya. Lebih lanjut menurut Yalis Ilyas (2000) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan, dengan demikian tugas tambahan dapat senantiasa diberikan pada tenaga kesehatan dan dapat menyebabkan beban kerjanya melewati standar akhirnya berdampak pada kelelahan dan stress kerja yang dapat menimbulkan minat pindah kerja.

## SIMPULAN & SARAN

Dari uraian pembahasan diatas maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Perawat dengan beban kerja berat tetapi tidak minat pindah kerja dan adanya perawat dengan beban kerja ringan tetapi minat pindah kerja hal ini disebabkan karena beban kerja bukan satu-satunya faktor penyebab perawat minat pindah kerja. Bisa jadi meskipun beban kerja berat akan tetapi perawat tersebut merasa nyaman, lingkungan kerja mendukung, perawat tersebut tetap bertahan kerja. Selain itu jika perawat memiliki tingkat profesionalisme kerja tinggi akan berkinerja baik meskipun beban kerja berat, karena merasa ada tantangan tersendiri dalam memberikan pelayanan/ asuhan keperawatan yang maksimal. Begitu pula sebaliknya meskipun beban kerja ringan akan tetapi perawat merasa jenjang karir kurang diperhatikan maka dapat menjadi penyebab perawat memilih memutuskan hubungan kerja karena tidak menjanjikan prospek karir yang jelas.

1. Distribusi frekuensi beban kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori berat yaitu sebesar 54 orang (69,2%).
2. Distribusi frekuensi minat pindah kerja perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lebih tinggi pada kategori minat pindah kerja yaitu sebesar 46 orang (59.0%).
3. Ada hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) ( $p$  value =  $0,012 < 0,05$ ) dan  $OR=2,800$ .

## SARAN

### 1. Bagi Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung

Diharapkan pihak Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung menambah jumlah perawat di ruang rawat dengan demikian diharapkan penyebaran perawat dapat merata sehingga pelayanan terhadap pasien dapat lebih cepat di tangani dan mengurangi tingkat beban kerja perawat, memberikan *reward and funisment* dalam rangka meningkatkan gairah kerja perawat, dan memberikan pelatihan-pelatihan khusus menyangkut

tufoksinya perawat dalam rangka meningkatkan profesionalisme perawat dalam bekerja.

## 2. Bagi Perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS)

Diharapkan bagi perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dapat bekerja profesional, bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang malas – malasan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan mencari variabel lain yang berhubungan dengan minat pindah kerja dan melakukan analisa data multivariat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Cain, 2007. *Organizational behavior (Essential)*, Alih Bahasa Yudistira. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Dalyono, 2005. *Aspek minat*. Jakarta. Yayasan Bina Pustaka
- Depkes RI, 2008. *Sistem Pelayanan Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Harninda, 2010. *Manajemen dan evaluasi*. Jakarta. FE – UI
- Hamoto, 2007. *Minat pindah kerja atau turnover intention*. Jakarta. Yayasan Bina Pustaka
- Haryono, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Gunung Agung
- Hastono, 2007. *Analisa Data*. Jakarta. FKM-UI
- Idris, 2011. *Gambaran kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit*. Dalam [www.repository.usu.ac.id](http://www.repository.usu.ac.id) diakses tanggal 12 Maret 2013
- Indra, 2006. *Kepuasan pelanggan (customer satisfaction)*. Dalam [www.infoku.com](http://www.infoku.com) diakses tanggal 20 Agustus 2013.
- Irwandy, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung*. Jakarta. PT. Refika Aditama
- Kurnia, 2010. *Manajemen pelayanan Rumah sakit*. Jakarta. Rineka Cipta
- Lembaga Kesehatan Indonesia (LKI), 2008. *Survei kinerja petugas kesehatan di RS*. Dalam [www.scribd.com](http://www.scribd.com) diakses tanggal 12 Agustus 2013.
- Lembaga Transparansi Indonesia (LTI) tahun 2010. *Survei Citizen Report Card (CRC)* Dalam [www.bernas.com](http://www.bernas.com) diakses tanggal 12 Agustus 2013
- Muskamal, 2010. *Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Prasetya, 2008. *Hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja pada perawat outsourcing di Rumah Sakit Narmada Lombok Barat*. Dalam [www.mulia.com](http://www.mulia.com) diakses tanggal 12 Agustus 2013.
- Ramaswami dan Singh, 2003. *Minat pindah kerja atau turnover intention*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- RS TK IV 02.07.04, 2013. *Data Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung*. Lampung