

Persepsi perawat terhadap faktor internal yang berhubungan dengan terjadinya turn over di rumah sakit Restu Ibu Padang = Perseption of nurses on internal factors relating to turnover in Restu Ibu hospital, Padang

Viviyanti Azwar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=70687&lokasi=lokal>

Abstrak

Keberadaan perawat mempunyai kontribusi besar bagi kualitas pelayanan dan citra sebuah rumah sakit karena perawat merupakan karyawan rumah sakit yang menjalin kontak pertama dan tat-lama dengan pasien/klien. Bagi pasien, perawat merupakan sosok yang turwakili seluruh citra dan penampilan sebuah rumah sakit, oleh karena itu mengelola dan menata baik perawat dan staf keperawatan merupakan salah satu kunci bagi kemajuan dan perkembangan rumah sakit.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Rumah Sakit Umum Restu Ibu Padang tempat penelitian tests ini dilakukan adalah tingginya tingkat turn over perawat. Tingkat turn over perawat ini diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu (1) faktor karakteristik perawat, (2) faktor internal rumah sakit, dan (3) faktor eksternal rumah sakit.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan kuesioner, Faktor yang diduga mempengaruhi turn over perawat yang diuji dan dianalisis dalam penelitian ini hanya faktor karakteristik perawat dan faktor internal rumah sakit saja, sedangkan faktor eksternal tidak diuji karena merupakan faktor yang tidak dapat dipengaruhi secara langsung oleh manajemen rumah sakit.

Hasil yang diperoleh dari analisis faktor karakteristik perawat adalah bahwa Rumah Sakit Umum Restu Ibu mempunyai potensi turn over yang cukup besar terutama disebabkan oleh sistem penggajian perawat yang masih dibawah standar gaji pegawai negeri sipil dan mayoritas usia perawat yang masih muda. Disamping itu lebih dari separuh perawat harus mengeluarkan biaya transportasi yang mengurangi penghasilan bersih yang dapat dibawa ke rumah. Faktor karakteristik perawat ini pada dasarnya menunjukkan bahwa penghasilan bersih perawat di rumah sakit 1111 relatif rendah Faktor penghasilan ini merupakan faktor utama yang mendorong seorang perawat untuk berpindah pekerjaan jika terdapat peluang untuk itu.

Pengujian faktor internal rumah sakit mengenai persepsi perawat tentang tingkat kepuasan mereka terhadap kondisi fasilitas yang mereka terirna dari rumah sakit seperti tingkat penghasilan dan sisters pengembangan karir, mendukung dugaan akan besarnya potensi turn over akibat karakteristik perawat di atas. Mayoritas perawat menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas terhadap besar penghasilan yang diterima dan sister pengembangan karir yang ada saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang diajukan antara lain: (1) potensi turn over perawat hams dikendalikan dengan men_ingkatkan tingkat penghasilan perawat, dan (2) memperbaiki sistem pengembangan karir perawat. Saran ini pada dasarnya menciptakan suatu kondisi yang mendorong munculnya `loyalitas' perawat terhadap rumah sakit yang pada akhirnya dapat menekan angka turn over.

The existence of nurse has big sharing contribution to quality of services and image of hospital because nurses are hospital employee who have the longer contact with patients. Nurse could represent the image and all performance of hospital. Therefore, nursing managing is an important key to accomplish a hospital advancement.

The problem facing the General Hospital of Restu Ibu Padang is a higher turn over of nurses. It is expected that turn over is influenced by many factors. They are (1) characteristic factors of nurse such as age, marital status, experience, salary rank and scale, and distance between nurse's house and hospital, (2) internal factors of hospital, nurse's perception relating to satisfaction of salary, superannuation, job improvement, and work environment and (3) external factors of hospital.

This descriptive study analyses only nurse-characteristic attributes and internal factors of hospital relating to nurses discharge in General Hospital of Restu Ibu Padang, whereas the external factors will not be analysed because it can not be influenced by the hospital management.

Analysing of nurse-characteristic attributes point out that General Hospital of Restu Ibu Padang has higher potential turn over resulting salary rank and scale that is below the civil employee salary scale at the same rank. More than half of nurses should pay transportation cost to go to the hospital that means reducing their net income. Basically, the nurse-characteristic attributes point out that the nurses of General Hospital of Restu Ibu Padang have a relative lower net income. It will encourage the nurse discharge.

Survey of internal factors in support of conjecture of high level of potential turn over in General Hospital of Restu Mu. A better part of nurses do not satisfy relating to their salary and opportunity of job improvement.

Based on the study result above, the following recommendation are addressed to: (1) potential turn over should be managed through increasing the salary rank and scale of nurses and (2) opportunity of job improvement of nurse. These recommendation basically have purpose to create work condition that encourages nurse loyalty to hospital that can reduce level of nurse turn over.