

Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Kota Medan

Lestiani Agnes¹, *. Hendri Kiswanto Mendrofa¹

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Murni Teguh

*Koresponding: lestianiagnes.ners21@gmail.com

Abstract

Nurse turnover intention is a conscious desire or action to move places of work or stop working in a hospital to another hospital with the aim of getting a better job. The causes of turnover include: job dissatisfaction, high workload and work culture. The turnover intention that occurs is very detrimental to the company both in terms of costs, resources and nurse's motivation. This study aims to identify the effect of work culture and workload on the turnover intention of nurses. This quantitative study used a comparative causal research design (non-experimental) on 84 nurses as respondents and used a purposive sampling technique. The instruments used were the nurse's work culture instrument (Nursing Culture Assessment Tool's), the workload instrument and the scale questionnaire instrument to collect turnover data. Data collection via google form from July - October 2021. The statistical test used a multiple linear regression test. To see the effect of work culture on nurse turnover intention, the value was obtained $p = 0.933 > 0.05$ to determine the effect of workload on nurse turnover intention. It is known that the significant value is equal to $p = 0.794 > 0.05$, and to assess the significance of the effect of work culture and workload on nurse turnover intention simultaneously is $0.219 > 0.05$. It is recommended that further research be carried out with the development of new measurement tools on ongoing basis to improve the quality of nursing.

Keywords: Work Culture, Workload, Turnover intention

Abstrak

Turnover intention perawat merupakan suatu keinginan atau tindakan yang dilakukan secara sadar untuk pindah tempat bekerja atau berhenti dari pekerjaan rumah sakit ke rumah sakit lain yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penyebab terjadinya turnover antara lain: ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya kerja. *Turnover intention* yang terjadi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal komperatif (non eksperimen) terhadap 84 perawat sebagai responden dan menggunakan teknik *Purposive sampling*. Instrumen yang dipakai adalah instrument budaya kerja perawat (*Nursing Culture Assessment Tool's*), instrumen beban kerja dan instrumen kuesioner skala untuk mengumpulkan data *turnover*. Pengumpulan data via *google form* mulai bulan Juli - Oktober 2021. Uji statistik menggunakan uji regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* perawat didapatkan nilai $p=0.933 > 0.05$ untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat diketahui nilai signifikan sebesar $p=0.794 > 0.05$, dan untuk menilai signifikansi pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat secara simultan adalah sebesar $0.219 > 0.05$. Disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan dengan pengembangan alat ukur baru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas keperawatan.

Kata kunci: Beban Kerja, Budaya Kerja, *Turnover intention*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di era globalisasi terus menerus meningkat dan Rumah Sakit merupakan sumber daya manusia yang menghasilkan banyak karya mulai dari alat teknologi informasi, tenaga medis, tenaga perawat tenaga kesehatan lain sehingga rumah sakit mempunyai daya saing yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan dalam menghadapi persaingan antar rumah sakit, maka rumah sakit harus memiliki nilai aset yang cukup tinggi sehingga orang akan tertarik atas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit melalui tenaga kesehatan untuk mempertahankan nama baik rumah sakit (Rahmawati, 2016). Hasil survei yang dilakukan oleh *American Health Care Association* (AHCA) rata-rata *turnover* pekerja keperawatan berjumlah 43,9%, ini menunjukkan masalah utama bagi Rumah Sakit di Kanada dengan tingkat *turnover* rata-rata 19,9 %. Pada tahun 2020 diperkirakan akan terjadi kekurangan perawat hampir 1 juta perawat di Amerika Serikat, hal ini disebabkan adanya pertumbuhan industri perawatan kesehatan yang terus menerus melebihi kebutuhan perawat dan meningkatnya angka *turnover* di masa depan.

Indonesia termasuk Negara yang memiliki *turnover* perawat cukup tinggi, beberapa peneliti mengatakan bahwa di Rumah Sakit Swasta Sumatra Barat sebanyak 24%, di Bogor 24,3%, Surabaya sejak tahun 2014-2016 sebesar 13,67%, 13,69% 16,91%. Hasil penelitian dari Sulastris, Arif dan Wardhani (2019) menyatakan bahwa *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok yaitu pada tahun 2016 sebanyak 29%, tahun 2017 20%, dan pada tahun 2018 sebanyak 28%.

Menurut Rivai (2019) mengidentifikasi *turnover intention*

merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan data di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal komperatif (non eksperimen) karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat berdasarkan perspektif perawat di Rumah Sakit Kota Medan. Penelitian ini dilakukan di seluruh Rumah Sakit Kota Medan. Teknik pengambilan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *purposive sampling*. Dalam Penelitian ini, peneliti memilih sampel yang dapat memenuhi kriteria inklusi yaitu: 1) Perawat yang bekerja di rumah sakit kota medan 2) perawat yang memiliki masa kerja ≤ 1 Tahun 3) Perawat yang bersedia menjadi responden. Instrumen pada budaya kerja menggunakan *Nursing Culture Assessment Tool's* (NCAT) telah dilakukan uji validitas dan realibilitas oleh beberapa peneliti sebelumnya. Yap, Kennerly and Flint (2014), pada instrumen beban kerja peneliti menggunakan instrumen Mastini, (2013).

Instrumen *turnover intention* menggunakan instrumen referensi yang digunakan adalah kuesioner skala yang disusun oleh Ismuntania (2018). Penelitian ini dilakukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit kota medan. Penelitian berlangsung pada Juli -

Oktober 2021 dengan jumlah 84 responden perawat. Analisa data yang telah dikumpul melalui kuesioner akan dianalisis baik secara univariat, bivariat dan multivariat dengan teknik statistik. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi yang berkaitan dengan karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama kerja. Variabel penelitian yaitu budaya kerja yang meliputi kerjasama tim, komunikasi, kepuasan, perilaku, harapan dan beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja. Analisa bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman*. Sementara analisa data Multivariat menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diuraikan melalui tahapan analisis yaitu analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dari data demografi perawat, analisa bivariat untuk mengidentifikasi budaya kerja dan beban kerja perawat dan mengidentifikasi *turnover intention* perawat serta analisis multivariat untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat.

Tabel 1. Karakteristik Perawat yang Berkerja di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021 (n=84)

Karakteristik	Jumlah	
	F	%
Usia		
21-25 tahun	59	65,7%
26-30 tahun	17	24,7%
31-52 tahun	8	9,6%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	13,1%
Perempuan	73	86,9%
Tingkat Pendidikan		
D III	52	61,9%
S1	19	22,6%
Ners	11	13,1%
S2	2	2,4%

Masa Kerja		
1-2 tahun	44	52,5%
3-5 tahun	36	42,7%
> 6 tahun	4	4,8%
Status Pernikahan		
Menikah		
Belum menikah	13	15,5%
	71	84,5%

Primary Data Sources, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki usia 21-25 Tahun sebanyak 59 orang(65,7%), berdasarkan jenis kelamin mayoritas perawat adalah perempuan sebanyak 73 orang (86,9%), berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas D-III Keperawatan sebanyak 52 orang (61,9%), berdasarkan masa kerja mayoritas perawat memiliki pengalaman kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 44 orang (52,5%), dan mayoritas perawat yang belum menikah sebanyak 71 orang (84,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Budaya kerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan (n=84)

No	Budaya Kerja	f	%
1	Budaya kerja cukup	9	10.7
2	Budaya kerja baik	75	89.3
3	Budaya kerja kurang	-	-
Jumlah		84	100,0

Primary Data Sources, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan memiliki budaya kerja dalam kategori baik sebesar 75 perawat (89.3%).

Tabel 3. Distribusi Beban kerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan (n=84)

No	Beban	f	%
----	-------	---	---

1.	Beban kerja berat	24	28.6
2	Beban kerja sedang	60	71.4
3	Beban kerja ringan	-	-
	Jumlah	84	100.0

Primary Data Sources, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan memiliki beban kerja dalam kategori sedang sebesar 60 perawat (71.4%).

Tabel 4. Distribusi *turnover intention* perawat di rumah sakit kota medan (n=84)

No	Turnover intention	f	%
1	Turnover intention tinggi	-	-
2	Turnover intention sedang	12	14.3
3	Turnover intention rendah	72	85.7
	Jumlah	84	100.0

Primary Data Sources, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan memiliki *turnover intention* rendah sebesar 72 perawat (85.7%).

Tabel 5. Pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan

	Turnover Intention Perawat	
	r	p
Budaya Kerja Perawat	-0.009	0.933

Primary Data Sources, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji statistik (korelasi spearman) diperoleh nilai $p=0.933 > 0.05$ dengan demikian maka disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya kerja perawat terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan.

Tabel 6. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan

	Turnover Intention Perawat	
	r	p
Beban Kerja Perawat	0.029	0.794

Primary Data Sources, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji statistik (korelasi spearman) diperoleh nilai $p=0.794 > 0.05$ dengan demikian maka disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a di tolak.

Tabel 7. Pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan

No	Variabel	B	P value	Exp(B)OR	95%CI for Exp(B)
1	Budaya Kerja	-1.454	0.183	234	0.028-1.986
2	Beban Kerja	-0.989	0.219	372	0.077-1.803

Primary Data Sources, 2021

Tabel di atas dapat dilihat bahwa analisis regresi linear berganda tidak menghasilkan variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat dengan nilai p value > 0.05 . pada variabel budaya kerja dengan signifikan 0.183 (p value > 0.05), OR = 234 (95% CI = 0.028-1.986), artinya

perawat yang memiliki budaya kerja yang baik tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* perawat, pada variabel beban kerja dengan signifikan 0.219 (p value > 0.05), OR = 372 (95% CI = 0.077-1.803) artinya

perawat yang memiliki beban kerja sedang tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* perawat.

PEMBAHASAN

Budaya Kerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan mayoritas memiliki budaya kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan Pangarso, Rahayu dan Raharjo (2019) menyatakan budaya kerja PRIMA (Profesional, Rapi, Ibadah, Mendengarkan, Asertif) bagi Rumah Sakit Evasari, sebagai tata nilai yang mendasar dan disepakati bersama melalui komitmen karyawan dan iklim organisasional, dan terkrystalisasidalam organisasi. Pelayanan yang berkualitas ditandai dengan performance perawat yang ceria, lebih ramah, lebih responsif kepada pelanggan sehingga akan berdampak pada pencitraan yang positif bagi Rumah Sakit.

Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan control yang di butuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Penelitian ini juga sejalan dengan Sembiring & Winarto (2020) bahwa terdapat beberapa faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya. Dari hasil regresi di peroleh nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar (0.681) dengan hasil pengujian secara parsial t hitung

(10.215) > t tabel (1.988) dan sig- t (0.000) < alpha.

Budaya kerja baik merupakan harapan setiap pimpinan organisasi terhadap anggotanya sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan meningkatkan produktifitas perawat. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Mendrofa, (2016) di RSUD Dr. Pirngadi Medan menyatakan bahwa mayoritas budaya kerja perawat dengan kategori baik sebesar 91%. Makmur (2015) menyatakan bahwa terciptanya budaya kerja yang baik tidak terlepas dari dukungan organisasi untuk mengkoordinasikan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam kelangsungan visi dan misi organisasi seperti mengembangkan budaya kerja yang selaras dan dapat dianut oleh semua karyawan, adanya hubungan relasi yang baik dan kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab, komitmen dan berkompentensi.

Beban Kerja Perawat

Tingkat pembebanan kerja yang lebih tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan, maka dari itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimun yang ada diantara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya (Tarwaka, 2015).

Studi ini sejalan dengan Isnainy, Furqoni, Ariyanti dan Asdi (2019) bahwa setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda dalam manajemen stress, sehingga perlu ditindaklanjuti oleh pihak rumah sakit untuk melakukan evaluasi lanjutan terhadap perawat yang mengalami stress kerja sehingga kedepan tidak mengurangi kualitas

pelayanan yang diberikan, rumah sakit dapat melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk mengurangi stress kerja seperti melakukan pergantian tempat kerja dari yang beban tinggi ke beban yang lebih rendah, untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan memiliki dua kategori yaitu beban kerja sedang sebanyak 71.4% dan beban kerja berat sebesar 28.6%. Penelitian ini didukung oleh Muslimah (2015) mayoritas yang menjadi beban kerja pada beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan klien, sedangkan beban kualitatif adalah tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan asuhan kepada klien. Perawat harus memberikan asuhan keperawatan sedangkan aktivitas pekerjaan cukup beragam.

Nursalam (2017) bahwa beban kerja meliputi aktivitas pekerjaan, kegiatan yang dilakukan, serta penggunaan waktu kerja. Perawat bekerja selama 24 jam untuk melayani pasien. Diketahui bahwa dari 3 indikator beban kerja yang nilainya menonjol adalah kegiatan yang dilakukan oleh perawat seperti mengantar pasien ke ruangan, pemasangan kateter intravena, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, serta harus bertanggung jawab terhadap perawatan klien. Hal lain yang memiliki nilai rendah yaitu aktivitas pekerjaan perawat selama bertugas. Aktivitas keperawatan langsung yang sering dilakukan seperti memberikan obat-obatan kepada pasien secara intensif dan aktivitas keperawatan tidak langsung seperti melakukan tugas administrasi (tugas non-keperawatan),

melakukan pengambilan sampel laboratorium dan membantu persiapan dan pengambilan alat dan bahan pemeriksaan.

Turnover Intention Perawat

Sinambela (2016) juga mengemukakan *turnover Intention* adalah suatu keinginan karyawan untuk berhenti mengikuti organisasi dengan berbagai alasan untuk meninggalkan perusahaan lama dan bekerja di perusahaan baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* perawat yang bekerja di Rumah Sakit Kota Medan memiliki dua kategori yaitu *turnover intention* rendah dan sedang, dengan kategori *turnover* sedang 55 sebesar 14.3% dan *turnover intention* rendah adalah mayoritas dari pernyataan responden sebanyak 85.7%. Hasil ini menjelaskan bahwa perawat di Rumah Sakit Medan memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan rumah sakit. Dalam dunia organisasi, menyimpan niat di dalam hati untuk meninggalkan pekerjaan sangat tidak baik untuk organisasi. Disadari atau tidak, perlahan niat tersebut akan mengarah terhadap tindakan untuk benar-benar meninggalkan rumah sakit. Jika hal ini terjadi maka dapat berakibat buruk bagi rumah sakit. Selain rumah sakit akan kewalahan mencari pengganti, biaya yang harus dikeluarkan juga tidak sedikit sebab biaya rekrutmen tidak murah.

Penelitian ini sama dengan yang telah diteliti oleh Ismuntania (2018) bahwa sebagian besar perawat memiliki intensi *turnover* yang rendah yaitu sebanyak 56 orang (44,4%), intensi *turnover* sedang sebanyak 41,3% dan untuk *turnover intention* tinggi sebanyak 14,3%.

Pengaruh Budaya Kerja Perawat Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda yang telah dilakukan kepada Perawat di Rumah Sakit Kota Medan pada Tahun 2021 untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* perawat didapatkan nilai $p\ 0.333 > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap *turnover intention* perawat dengan nilai $-2.174 < 2.888$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan. Pengaruh budaya kerja perawat terhadap *turnover intention* adalah negatif yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja perawat maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat.

Temuan ini sesuai dengan pernyataan Syah (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi dan semakin baik budaya kerja yang diciptakan dilingkungan perawat maka *turnover intention* semakin rendah, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* perawat. Penelitian lainnya yang sejalan oleh Anggara, Suryawati dan Agushyana (2020). Budaya organisasi suatu organisasi mencerminkan bagaimana anggota organisasi tersebut berperilaku budaya organisasi merupakan pijakan bagi anggota organisasi dan memiliki dampak terhadap *turnover intention*. Terdapat beberapa tipe budaya organisasi dan penelitian sebelumnya di RS Prikasih menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Kota Medan pada Tahun 2021 untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat diketahui nilai signifikan sebesar $0.019 < 0.05$ dan nilai $2.397 < 2.888$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Kota Medan. Beban kerja perawat yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan menyebabkan keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja, dampak yang akan terjadi yaitu; perawat sering merasa lelah, komunikasi buruk antar perawat dan pasien.

Menurut Mastini (2013). Beban kerja perawat yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat dan menyebabkan keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), salah satu faktor *turnover intention* adalah beban kerja. Dampaknya dapat menyebabkan kelelahan, kelelahan bagi perawat serta buruknya komunikasi antar perawat dan pasien (Putri, Febrina, & Rahma, 2021).

Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Kota Medan Tahun 2021

Nilai signifikansi untuk pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan secara simultan adalah sebesar $0.061 > 0.05$ dan nilai $2.893 < 3.10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh budaya kerja dan beban kerja secara signifikan terhadap *turnover intention* perawat di

Rumah Sakit Kota Medan. Meskipun budaya kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetap saja pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan dan memperbaiki secara khusus terhadap beban kerja perawat, dari hasil penelitian perawat memiliki beban kerja dengan kategori sedang sebanyak 71.4% tidak mempengaruhi *turnover intention* dikarenakan sangat sulit mencari pekerjaan baru namun beban kerja yang sedang memiliki peluang melakukan *turnover intention* dibandingkan pada budaya kerja perawat.

Penelitian ini juga sejalandengan Arbianingsih, Hidayah dan Taufiq (2016) Menyatakan bahwa *turnover* keperawatan menjadi salah satu masalah utama dalam industri pelayanan kesehatan. 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

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis multivariat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan beban kerja perawat terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Kota Medan, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja perawat maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat dan beban kerja yang sedang tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada perawat namun memiliki peluang terhadap *turnover intention* bagi perawat.

SARAN

Disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan dengan pengembangan alat ukur baru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas keperawatan.

REFERENSI

- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153 - 160.
- Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. (2016). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 11 - 20.
- Ismuntania. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. *Jurnal Internasional Penelitian*, 11(07), 5611 – 5613.
- Isnainy, U.C.A.S., Furqoni, P.D., Ariyanti, L., & Asdi, L.S. (2019). Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1).
- Makmur, T. (2015). *Budaya kerja pustakawa di era digitalisasi: Perspektif organisasi, relasi dan individu*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mastini, I.A.A.P. (2013). Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan irna di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. *Tesis. Universitas Undayana Denpasar*.
- Mendrofa, H.K. (2016). Hubungan budaya kerja perawat dengan kualitas asuhan keperawatan berdasarkan perspektif pasien di ruang rawat inap rumah sakit

- umum daerah dr. Pirngadi Medan. *Repository Thesis Universitas Sumatera Utara*.
- Muslimah, F. (2015). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR. Rasidin Padang. *Tesis. Program Studi Manajemen Keperawatan Universitas Andalas*.
- Nursalam. (2017). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta Selatan: Salemba Medika.
- Pangarso, F.A., Rahayu, S., & Raharjo, D.D.T. (2019). Analisa Budaya Kerja Prima Divisi Keperawatan Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Pasien Rawat Inap Di RS. Evasari Jakarta Tahun 2018. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 9(1), 1 - 6.
- Putri, Y.D., Febrina, T.Y., & Rahma, D.F. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 4(2), 390 - 397.
- Rahmawati, E. (2016). Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital. *J Adm Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204 - 13.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64 - 74.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21 - 30.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulastri, E., Arif, Y., & Wardhani, U.C. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 4(3), 464 - 469.
- Syah, T.H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(1), 1 - 14.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press,
- Yap, T.L., Kennerly, S.M., Flint, E.P. (2014). Nursing culture assessment tool (NCAT): Empirical validation for use in long-term care. *Jurnal of Nursing Sciences*, 241 – 249.