

# JURNAL KEDOKTERAN DAN KESEHATAN

Efikasi Varenicline,  $\alpha 4\beta 2$  Reseptor Asetilkolin Nikotinic Agonis Parsial, VS Plasebo untuk Berhenti Merokok. Sebuah Desain Studi dengan Randomized Controlled Trial

***Mirsyam Ratri Wiratmoko, Faisal Yunus, AgusDwi Susanto, Tribowo Tahuata Ginting, dan Aria Kekalih***

Pengaruh Faktor Bauran Pemasaran terhadap Loyalitas Pasien Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

***Mahendro Prasetyo Kusumo dan Susanto***

Dampak Implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional terhadap Penurunan Angka Kematian Ibu: Studi Kasus Kabupaten Bogor

***Helfi Gustia, Susilahati, dan Dwijo Susilo***

Determinan Kunjungan Lansia ke Posbindu Senja Sejahtera Cinere, Depok Tahun 2015

***Adik Epy Arimby dan Apriningsih***

Korelasi Lama Menyusui dengan Interval Kehamilan

***Nuryaningsih***

Turnover Karyawan di Rumah Sakit Rawamangun

***Atthariq dan Tjahjono Koentjoro***

Pelaksanaan Program Terapi Rumatan Metadon di Puskesmas Kecamatan Ciputat Tahun 2014

***Nurfadhilah dan Herni Hasifah***

Hubungan Penerapan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Ibu dengan Kejadian Diare Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Kacang Pedang 2015

***Carindha Azaria dan Rayhana***

Gambaran Gejala Keracunan Kadar Timbal (Pb) pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Selatan Tahun 2015

***Suherman dan Rizky Gunawan Arridho***

Hubungan antara Pengetahuan dan Sikap Remaja Putri tentang Kesehatan Reproduksi dengan Kejadian Dismenore di SMAN 4 Depok Tahun 2014

***Nindhita Ayu Andhini dan Farsida***

J. Kedokteran. Kesehatan.	Vol. 12	No. 1	Hlm. 1-115	Jakarta Januari 2016
------------------------------	---------	-------	------------	-------------------------

*Jurnal*  
**KEDOKTERAN  
DAN KESEHATAN**

ISSN 0216-3942

**Daftar Isi**

Efikasi Varenicline, $\alpha 4\beta 2$ Reseptor Asetilkolin Nikotinic Agonis Parsial, VS Plasebo untuk Berhenti Merokok. Sebuah Desain Studi dengan Randomized Controlled Trial <b>Mirsyam Ratri Wiratmoko, Faisal Yunus, AgusDwi Susanto, Tribowo Tahuata Ginting, dan Aria Kekalih</b>	1-22
Pengaruh Faktor Bauran Pemasaran terhadap Loyalitas Pasien Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul <b>Mahendro Prasetyo Kusumo dan Susanto</b>	23-31
Dampak Implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional terhadap Penurunan Angka Kematian Ibu: Studi Kasus Kabupaten Bogor <b>Helfi Gustia, Susilahati, dan Dwijo Susilo</b>	32-41
Determinan Kunjungan Lansia ke Posbindu Senja Sejahtera Cinere, Depok Tahun 2015 <b>Adik Epy Arimby dan Apriningsih</b>	42-54
Korelasi Lama Menyusui dengan Interval Kehamilan <b>Nuryaningsih</b>	55-61
Turnover Karyawan di Rumah Sakit Rawamangun <b>Atthariq dan Tjahjono Koentjoro</b>	62-70
Pelaksanaan Program Terapi Rumatan Metadon di Puskesmas Kecamatan Ciputat Tahun 2014 <b>Nurfadhilah dan HERNI Hasifah</b>	71-84
Hubungan Penerapan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Ibu dengan Kejadian Diare Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Kacang Pedang 2015 <b>Carindha Azaria dan Rayhana</b>	85-97
Gambaran Gejala Keracunan Kadar Timbal (Pb) pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Selatan Tahun 2015 <b>Suherman dan Rizky Gunawan Arridho</b>	98-107
Hubungan antara Pengetahuan dan Sikap Remaja Putri tentang Kesehatan Reproduksi dengan Kejadian Dismenore di SMAN 4 Depok Tahun 2014 <b>Nindhita Ayu Andhini dan Farsida</b>	108-115

# Susunan Redaksi

## **Penanggung Jawab**

dr. Slamet Sudi Santoso, M.Pd.Ked (Dekan FKK UMJ)

## **Penasehat**

dr. Amir Syafruddin, M.Med.Ed (Wakil Dekan I)

## **Pimpinan Redaksi**

Tria Astika Endah Permatasari, SKM, MKM.

## **Redaksi Pelaksana**

Asry Novianty, SST., MKM.

## **Anggota Redaksi**

Lukman Effendi, S.Sos., M.Kes  
dr. Jekti Teguh Rochani, Sp.MK, MS

## **Staf Pemasaran**

Yuanita Sinta, SKM

## **Mitra Bestari pada edisi ini:**

Prof. Dr. dr. Armen Muchtar, Sp.FK (FKK Universitas Muhammadiyah Jakarta)  
Dr. Suherman, S.Pi, M.Sc (FKK Universitas Muhammadiyah Jakarta)  
dr. Nur Asikin, MD.Ph.D (FKK Universitas Muhammadiyah Jakarta)  
dr. Muhammad Fachri, Sp. P (FKK Universitas Muhammadiyah Jakarta)  
dr. Anwar Wardy Warongan, Sp. S (FKK Universitas Muhammadiyah Jakarta)

## **Jurnal Kedokteran dan Kesehatan**

Diterbitkan oleh Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta, dengan frekuensi penerbitan setiap 6 bulan sekali, dimaksudkan sebagai wadah publikasi hasil penelitian dan tulisan ilmiah sivitas akademika Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta (FKK-UMJ). Redaksi berhak memeriksa dan mengedit tulisan yang akan dimuat tanpa merubah maksud dan isinya. Tulisan diketik 1,5 spasi dengan minimal 8 halaman dan maksimal 15 halaman.

## PEDOMAN BAGI PENULIS

1. Jurnal kedokteran dan kesehatan merupakan jurnal publikasi ilmiah yang memuat naskah di bidang ilmu kedokteran dan kesehatan.
2. Naskah yang diajukan dapat berupa artikel penelitian, artikel telaah, laporan kasus, editorial, dan surat kepada redaksi
3. Jenis Naskah:
  - a. Artikel Penelitian

Artikel penelitian asli dalam ilmu kedokteran dan kesehatan. Format artikel penelitian terdiri judul, abstrak, pendahuluan, metode, hasil, diskusi, simpulan, saran, dan daftar pustaka. Komponennya sebagai berikut:

    - Judul dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris ditulis maksimal 15 patah kata
    - Identitas penulis ditulis dibawah judul memuat nama, alamat korespondensi, nomor telepon, dan email.
    - Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris maksimal 250 kata, dalam satu alinia mencakup masalah, tujuan, metode, hasil, disertai dengan 3-5 kata kunci.
    - Pendahuluan berisi latar belakang, tinjauan pustaka secara singkat dan relevan serta tujuan penelitian
    - Metode meliputi desain, populasi, sampel, sumber data, teknik/instrument pengumpulan data, dan prosedur analisis data.
    - Hasil adalah temuan penelitian yang disajikan tanpa pendapat.
    - Diskusi menguraikan secara tepat dan argumentatif hasil penelitian dengan teori dan temuan terdahulu yang relevan.
    - Simpulan menjawab masalah penelitian tidak melampaui kapasitas temuan.
    - Saran mengacu pada tujuan dan simpulan berbentuk narasi, logis, dan tepat guna.
  - b. Artikel Telaah

Artikel yang mengulas berbagai hal mutakhir. Format yang digunakan untuk artikel telaah terdiri atas judul, abstrak, pendahuluan, isi, dan daftar pustaka.
  - c. Laporan Kasus

Artikel mengenai kasus dalam bidang ilmu kedokteran dan kesehatan yang perlu disebarluaskan. Format laporan kasus terdiri atas judul, abstrak, pendahuluan, kasus, diskusi, dan daftar pustaka.
  - d. Editorial

Membahas berbagai masalah kedokteran dan kesehatan yang menjadi topik hangat di kalangan kedokteran dan kesehatan.
  - e. Surat kepada Redaksi

Sarana komunikasi pembaca dengan redaksi dan pembaca lain yang dapat berisi komentar, sanggahan, atau opini mengenai isi artikel Jurnal Kedokteran dan Kesehatan sebelumnya atau usulan untuk selanjutnya.
4. Halaman Judul

Halaman Judul berisi judul artikel, nama penulis dengan gelar lengkap, lembaga afiliasi penulis, nama dan alamat korespondensi, nomor telepon, nomor faksimili, serta alamat *e-mail*. Judul artikel singkat dan jelas.
5. Abstrak dan Kata Kunci

Abstrak untuk setiap artikel ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak maksimal 200 kata, dalam satu alinea mencakup masalah, tujuan, metode, hasil, dan diskusi,

disertai 3-5 kata kunci.

6. Tabel

Tabel diketik 1 spasi dan diberi nomor urut sesuai penampilan dalam teks. Jumlah maksimal 6 Tabel dengan judul singkat.

7. Gambar

Gambar yang pernah dipublikasi harus diberi acuan. Gambar harus diberi nomor urut sesuai dengan pemunculan dalam teks. Jumlah gambar maksimal 6 buah.

8. Petunjuk Umum

Naskah maksimal 20 halaman A4 spasi ganda, ditulis dengan program komputer Microsoft Word dan pdf, *softcopy* artikel dikirim via email atau dalam CD dan 1 (satu) eksemplar dokumen tertulis melalui pos disertai surat pengantar, biodata, dan surat bebas plagiat yang ditandatangani penulis bermaterai 6000 dan artikel akan dikembalikan jika ada permintaan tertulis.

9. Daftar Pustaka

Rujukan sesuai aturan Vancouver, urut sesuai dengan pemunculan dalam keseluruhan teks, dibatasi 25 rujukan dari terbitan maksimal 10 tahun terakhir dan diutamakan rujukan jurnal terkini. Rujukan diupayakan dari jurnal dan maksimal 20% dari buku ajar. Cantumkan nama belakang penulis dan inisial depan. Maksimal 6 orang, selebihnya diikuti "dkk (et al)".

Huruf pertama judul acuan ditulis dengan huruf capital, selebihnya dengan huruf kecil, kecuali nama orang, tempat, dan waktu. Judul tidak boleh digaris bawah dan ditebalkan hurufnya.

Contoh bentuk referensi:

**Artikel Ilmiah Penulis Individu:**

Naftassa Z. Patogenitas entamoeba pada penderita amebiasis dengan dan tanpa HIV/AIDS. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*. 2012; 8 (1): 16-23

**Artikel Jurnal Penulis Organisasi:**

Diabetes Prevention Program Research Group. Hypertension, insulin, and proinsulin in participant with impaired glucose tolerance, Hypertension. 2002; 40 (5): 679-86.

**Buku yang ditulis Individu:**

Murray PR, Rosenthal KS, Kobayashi GS, Pfaller MA. *Medical microbiology*. 4<sup>th</sup> ed. St. Lois: Mosby; 2002.

**Buku yang ditulis Organisasi dan Penerbit:**

Royal Adelaide Hospital; University of Adelaide, Departement of Clinical Nursing. *Compendium of nursing research and practice development, 1999-2000*. Adelaide (Australia): Adelaide University; 2001.

**Bab dalam Buku:**

Meltzer PS, Kallioniemi A, Trent JM. Chromosome alterations in human solid tumor. In: Vogelstein B, Kinzler KW, editors. *The genetic basis of human cancer*. New York: McGraw-Hill; 2002. p.93-113.

**Materi Hukum atau Peraturan:**

Regulated Health Professions Act, 1991, Stat. Of Ontario, 1991 Ch.18, as amended by 1993, Ch. 37: office consolidation. Toronto: Queen's Printer for Ontario; 1994.

**CD-ROM:**

Anderson SC, Poulsen KB. *Anderson's electronic atlas of hematology [CD-ROM]*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2002.

**Artikel Jurnal di Internet:**

Aboud S. Quality improvement initiative in nursing homes: the ANA acts in an advisory role. *Am J Nurs [serial on the Internet]*. 2002 Jun [cited 2002 Aug 12]; 102 (6); [about 3 p.]. available from: <http://www.nursingword.org/AJN/2002/june/Wawatch.htm>.

**Buku di Internet:**

Foley KM, Gelband H, editors. Improving palliative care for cancer [monograph on the Internet]. Washington: National Academy Press; 2001 [cited 2002 Jul 9]. Available from: <http://www.nap.edu/books/0309074029/html/>.

**Ensiklopedia di Internet:**

A.D.A.M. medical encyclopedia [Internet]. Atlanta; A.D.A.M., Inc.; c2005 [cited 2007 Mar 26]. Available from:

<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/encyclopedia.html>.

**Situs Internet:**

Canadian Cancer Society [homepage on the Internet]. Toronto: the Society; 2006 [ update 2006 May 12; cited 2006 Oct 17]. Available from: <http://www.cancer.ca/>.

**Alamat Redaksi:****Unit Jurnal Kedokteran dan Kesehatan**

Fakultas Kedokteran dan Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeui, Ciputat

Tangerang Selatan, 15419

Telp: (021) 90523980, Mobile: 081291837183

e-mail: [jurnal@fkkumj.ac.id](mailto:jurnal@fkkumj.ac.id) atau [jurnal\\_fkkumj@yahoo.com](mailto:jurnal_fkkumj@yahoo.com)

## Turnover Karyawan Di Rumah Sakit Rawamangun Atthariq<sup>1</sup> Dantjahjono Koentjoro<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>2</sup>Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada  
Yogyakarta

### Abstrak

Rumah Sakit Rawamangun merupakan salah satu rumah sakit swasta di Jakarta yang mempunyai visi menjadi rumah sakit yang terbaik dalam pelayanan jasa kesehatan masyarakat dalam rangka pembangunan kesehatan di Jakarta. Namun usaha ini mendapat hambatan dibidang SDM karena tingginya angka *Turnover* karyawan di Rumah Sakit Rawamangun. Angka *Turnover* karyawan yang tinggi dijadikan sebagai suatu indikasi adanya masalah di organisasi ini sehingga perlu di eksplorasi faktor faktor apa saja yang mempengaruhinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Menggali faktor faktor apa saja yang mempengaruhi tingginya angka *Turnover* karyawan di Rumah Sakit Rawamangun. Desain penelitian menggunakan Kualitatif eksploratif. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang masih bekerja di Rumah Sakit Rawamangun dan karyawan yang sudah keluar dari Rumah Sakit Rawamangun. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara yang mendalam terhadap karyawan baik yang sudah keluar maupun karyawan yang masih bekerja di Rumah Sakit Rawamangun, juga dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap karyawan yang masih bekerja. Dari beberapa hasil yang dikumpulkan baik secara wawancara yang mendalam maupun FGD didapat permasalahan: alasan bertahan, alasan keluar maupun harapan terhadap Rumah Sakit. Alasan bertahan karena suasana kerja yang kekeluargaan dan memperoleh ilmu dan pengalaman yang bermanfaat. Alasan keluar karena peraturan yang tidak jelas, kurangnya penghargaan terhadap karyawan, kompensasi yang kurang dan jaminan masa depan yang masih belum jelas. Harapan terhadap Rumah Sakit agar melihat kembali peraturan dan kebijakan yang ada dan berlaku untuk karyawan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penyebab utama keluarnya karyawan dari Rumah Sakit Rawamangun adalah antara lain diterimanya sebagai pegawai negeri, alasan keluarga dan alasan ingin mengembangkan ilmu pengetahuan diri sendiri, ini semua dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan dalam bekerja karena kurangnya kompensasi yang kurang memadai, peraturan Rumah Sakit yang tidak jelas, tidak ada penghargaan terhadap karyawan. Semua ini mempengaruhi tingginya angka *Turnover* karyawan

**Kata kunci:** *Turnover*, karyawan, eksplorasi.

## Employee Turnover At Rawamangun Hospital

### Abstract

Rawamangun Hospital is one private hospital in Jakarta who have the vision to become the best hospital in community health services within the framework of health development in Jakarta. However, these efforts have in the field of human resource constraints due to high employee turnover rate in hospitals Rawamangun. High employee turnover figures were used as an indication of a problem in this organization so it needs to explore what factors influence it. Objective Explore the factors that influence the high rate of employee turnover in Rawamangun Hospital. Method Qualitative explorative. The subject of the study was the employees who still work in hospitals Rawamangun and employees who were out of Rawamangun Hospital. The data collection was done by in-depth interviews of employees who have come out as well as employees who still work at Rawamangun Hospital, also conducted Focus Group Discussion (FGD) for employees who are still working. From some results that are collected either through in-depth interviews and FGDs got problems: a reason to survive, reason out and hope against the Hospital. Reasons to survive due to familial working atmosphere and gain valuable knowledge and experience. Reason out due to unclear regulations, lack of respect for employees, less compensation and guarantees of the future is still unclear. Expectations of the hospital to see the back of existing regulations and policies applicable to employees and also pay attention to the welfare of employees who work in hospitals. The main cause of discharge from hospital employees, among others, receipt of Rawamangun is as an employee of the city, family reasons and reasons for wanting to develop self knowledge, this is all influenced by dissatisfaction in their work because of lack of inadequate compensation, hospital regulations that are not clear, there is no respect for employees. All this affects the high rate of employee turnover

**Key words:** *Turnover*, Employees, Exploration

**Korespondensi :** Atthariq, Faculty of Medicine University of Muhammadiyah Jakarta. Jl KH Ahmad Dahlan, Cirendeu Tangerang Selatan 15419, *Mobile* : 081213656463, *E-Mail* : [atthariqwahab@yahoo.co.id](mailto:atthariqwahab@yahoo.co.id)



## Pendahuluan

Rumah Sakit Rawamangun merupakan salah satu rumah sakit swasta di Jakarta yang berdiri sejak tahun 1979, mempunyai visi menjadi rumah sakit yang terbaik dalam pelayanan khususnya bedah dalam memberikan tingkat pelayanan jasa kesehatan dan perumahan sakitan yang setinggi tingginya bagi seluruh masyarakat dalam rangka pembangunan kesehatan di Jakarta.

Tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan (*needs*), harapan (*expectation*) dan nilai manfaat (*value*) bagi pelanggan, mengharuskan Rumah Sakit Rawamangun untuk lebih meningkatkan kualitas dalam pelayanan. Namun pihak Rumah Sakit menghadapi kendala terutama dalam masalah ketenagaan yaitu banyaknya *turnover*, baik karyawan maupun tenaga dibidang lainnya.

Kenyataan dilapangan menunjukkan kecendrungan karyawan memilih keluar dari Rumah Sakit Rawamangun dikarenakan ada yang diterima sebagai pegawai negeri dan ada juga dengan alasan lainnya seperti kondisi ekonomi yang kurang, ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaan, dan lainnya, meskipun ada sistem kontrak kerja di rumah Sakit Rawamangun selama 3 tahun. Apabila melanggar ketentuan yang telah disepakati, biasanya dikenakan sanksi berupa ijasah asli ditahan.

Dan pihak Rumah Sakit Rawamangun terutama pihak manajemen juga telah berusaha mengatasi masalah *turnover* dengan cara merekrut karyawan baru melalui seleksi secara

tertulis maupun wawancara, namun ini juga menimbulkan masalah baru dalam hal kualitas sumber daya manusia dikarenakan tenaga yang baru biasanya belum begitu terampil sehingga akan dampaknya mempengaruhi dalam kualitas pelayanan. Ini dapat kita ketahui dengan adanya keluhan dari pasien.

Dengan kondisi sering berganti gantinya sumber daya manusia di Rumah Sakit Rawamangun akan sangat berpengaruh mutu pelayanan akhirnya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, oleh karena itu dibutuhkan komitmen dari pihak manajemen diperlukan keseriusannya dalam menyelesaikan masalah ini dan diperlukan rencana rencana dan langkah langkah baru dalam mempertahankan karyawan yang sudah ada sekarang ini. Maka untuk mengetahui perlu di gali dan dicari sebab apa saja yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka meninggalkan dan menimbulkan *turnover* karyawan di Rumah Sakit Rawamangun.

## Metode

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif eksploratif. dipilih untuk menggali lebih mendalam (*eksplorasi*) faktor apa saja yang mempengaruhi tingginya angka *turnover* karyawan di Rumah Sakit Rawamangun dan Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Rawamangun, dengan populasi karyawan yang masih bekerja Rumah sakit, dan yang sudah keluar dari rumah sakit rawamangun, yang bersedia diambil menjadi sampel terdiri dari karyawan yang masih bekerja sebanyak 8 Orang yang masih bekerja di Rumah Sakit

Rawamangun dan 4 orang dari yang sudah

keluar dari Rumah Sakit Rawamangaun.

## Hasil

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit

Rawamangun, yang masih bekerja dan yang sudah keluar, yang sudah keluar dan berhasil diwawancarai berjumlah 8 orang diantaranya masih berdomisili di Jakarta dan sudah bekerja sebagai pegawai negeri di Rumah Sakit pemerintah.

**Tabel 1. Karakteristik Responden yang sudah keluar dari Rumah Sakit Rawamangun**

Jenis Kelamin	Status	lama bekerja	pendidikan terakhir
L	sudah menikah	3 th 8 bln	S1
P	sudah menikah	3 th 5 bln	Akper
P	sudah menikah	3 tahun	Akbid
P	belum menikah	2 th 10 bln	Akper
L	belum menikah	1 th 9 bln	D III
L	sudah menikah	3 th 2 bln	D III
P	sudah menikah	2 th 7 bln	Akbid
L	belum menikah	1 th 6 bln	Akper
L	sudah menikah	28 th 5 bln	SMAK
P	sudah menikah	15 th	Akper
P	sudah menikah	10 th	Akper
P	belum menikah	5 th 1 bln	SMA
P	sudah menikah	4 th 11 bln	Akper
P	sudah menikah	4 th	D IV
P	sudah menikah	3 th 7 bln	Akper
L	sudah menikah	2 th 4 bln	S1

### 2. Faktor faktor yang berhubungan dengan turnover karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh dari responden melalui wawancara mendalam dan Focus Group Discussion (FGD) terhadap faktor faktor yang menyebabkan tingginya angka turnover karyawan di Rumah Sakit Rawamangun menunjukkan

bahwa ada beberapa permasalahan, yaitu :

1. Alasan bertahan bekerja di Rumah Sakit
2. Alasan keluar dari Rumah Sakit
3. Harapan terhadap Rumah Sakit

Berdasarkan kategori tersebut, peneliti berusaha menggali faktor faktor yang mempengaruhi tingginya turnover karyawan di Rumah Sakit Rawamangun.

a. Alasan bertahan di Rumah Sakit Rawamangun

Responden yang sudah keluar menyatakan bahwa selama bekerja di Rumah Sakit Rawamangun banyak mendapat pengetahuan dan bisa menggali ilmu lebih banyak. Hal ini disebabkan karena karyawan yang ada bersedia untuk membagi ilmunya kepada responden, sehingga responden memperoleh banyak masukan dalam melayani pasien.

Peraturan melayani pasien sebaik baiknya sesuai dengan misi Rumah Sakit yang merupakan sukses pasien, menurut responden kebiasaan ini baru bisa dilakukan setelah bekerja di tempat baru karena merasa kesejahteraan sudah terpenuhi sehingga melayani pasien dengan sebaik baiknya dapat dikerjakan / dijalankan secara otomatis tanpa merasa adanya beban, banyak

Responden yang sudah keluar memilih untuk keluar dari Rumah Sakit Rawamangun karena berbagai

responden yang sudah keluar dari Rumah Sakit Rawamangun berhasil ditempat baru.

Selain memperoleh pengalaman dan pengetahuan, dari hasil wawancara mendalam dan FGD, responden juga menyatakan bahwa suasana kerja nyaman karena suasana system kekeluargaan di Rumah sakit sangat kental, baik antara sesama teman sejawat maupun dengan dokter dan karyawan lain, walaupun terjadi konflik itu merupakan hal yang biasa.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan FGD dengan responden yang masih bekerja di Rumah Sakit Rawamangun diperoleh tentang alasan responden mengapa masih bertahan yaitu karena responden belum mendapatkan peluang kerja di tempat lain. Menurut responden meskipun gaji yang diperoleh tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup yang tinggi, namun responden memilih untuk bertahan, hal ini amat dirasakan terutama bagi responden laki laki karena sebagai tulang punggung keluarga sehingga wajar bila berharap mendapat penghasilan yang lebih baik lagi.

b. Alasan keluar dari Rumah Sakit Rawamangun

alasan dan responden yang masih bekerja juga menyatakan keinginan untuk keluar karena berbagai alasan

yang antara lain :

a) Kepuasan kerja

Dalam hal ini responden tidak mendapat kepuasan kerja, dan ada beberapa factor yang mempengaruhinya:

b) Kompensasi

Yaitu pendapatan yang masih jauh dari kurang memadai, tidak ada perbedaan pendapatan yang diperoleh antara karyawan yang sudah bekerja lama dengan karyawan yang baru masuk, sehingga dirasa tidak adil bagi karyawan yang sudah bekerja lama. Meskipun sudah ada usaha dari pihak manajemen untuk memperbaiki system penggajian yang berpatokan pada UMR, namun hal ini masih dirasakan kurang adil terutama bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, karena perbedaan gaji antara karyawan lama dengan yang baru sangat sedikit sekali.

Selain itu karena banyaknya potongan potongan sehingga responden merasa dirugikan, responden merasa pemotongan hanya memberatkan karyawan saja.

c) Beban kerja

Beban kerja di Rumah Sakit Rawamangun tidak seimbang dengan pendapatan yang diterima

responden. Responden yang sudah keluar menyatakan bahwa dulu beban kerja berat karena diberi tanggung jawab lebih yang tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Responden lain menyatakan bahwa tunjangan untuk jabatan yang diberikan belum sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Perawat lama merasa beban kerja berat karena ada yang merangkap pekerjaan, ada yang diberi tanggung jawab lebih tetapi tidak diimbangi dengan imbalan yang sesuai.

d) Tidak ada penghargaan

Merasa tidak mendapat penghargaan bagi perawat yang merasa sudah bekerja dengan baik, malah perawat merasa sebaliknya, yaitu merasa selalu disalahkan. Sehingga tidak ada motivasi untuk bekerja sebaik baiknya karena mereka menganggap hasilnya akan sama saja, tidak ada penghargaan.

e) Komitmen kerja

Responden tidak merasa rugi apabila sewaktu waktu meninggalkan pekerjaannya, tidak ada keinginan untuk mempertahankan diri dengan bekerja lebih baik lagi.

f) Lingkungan organisasi

Direktur Medis kurang

berpengaruh terhadap pengambilan kebijakan kebijakan yang menyangkut kebijakan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

g) Kondisi Ekonomi

Tingginya kebutuhan hidup menyebabkan karyawan lebih memilih untuk masih bertahan di Rumah Sakit Rawamangun sampai mendapat peluang yang lebih baik.

Penyebab utama pengunduran diri karyawan adalah karena diterimanya sebagai pegawai negeri sipil, alasan keluarga maupun alasan pengembangan diri, hal ini juga diungkapkan oleh karyawan yang masih bekerja apabila sewaktu waktu mendapat tawaran dan peluang yang lebih baik ditempat lain.

Bekerja sebagai pegawai negeri sipil memiliki peluang untuk disekolahkan atas biaya dinas atau bila tidak karyawan masih bias menabung dari uang gaji setiap bulannya. Beban kerja yang tidak terlalu berat karena pasien yang tidak terlalu banyak dan jam kerja yang tidak menggunakan sistim shift sebagai mana diberlakukan di Rumah Sakit Rawamangun.

h) Harapan terhadap Rumah Sakit Rawamangun

Pembenahan pembenahan

diharapkan oleh para responden di Rumah Sakit antara lain:

- Kesejahteraan karyawan

Diharapkan lebih diperhatikan terutama masalah gaji karena ini berhubungan dengan kinerja karyawan, ini terlihat dari sikap dalam bekerja yang asal asalan, dan gaji yang diterima tiap bulan tanpa ada motivasi untuk bekerja lebih baik.

- Peraturan dan Kebijakan

Agar peraturan yang ada dan berlaku di Rumah Sakit ini supaya ditinjau kembali dan lebih di tegakkan kembali demi tercapainya visi dan misi Rumah Sakit.

### Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis terhadap data penelitianDiperoleh kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi tingginya

angka *turnover* karyawan di Rumah Sakit Rawamangun adalah :

1. Adanya ketidakpuasan kerja dari karyawan, ini disebabkan oleh timbal balik yang tidak sesuai, kurangnya penghargaan dari segi penghargaan maupun materi.
2. Keadaan ekonomi, karyawan akan pindah dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik apabila kebutuhan hidupnya tidak

bisa tercukupi, ada karyawan yang masih bertahan dikarenakan mereka masih belum mendapati pekerjaan lain yang lebih baik.

3. lingkungan kerja dalam hal kepemimpinan, adanya dominasi Direktur Utama yang juga sebagai pemilik, dan Direktur Medis yang kurang berpengaruh terhadap pengambilan kebijakan yang

### Saran

Beberapa hal yang sangat perlu untuk dipertimbangkan dan diperhatikan kembali untuk kemajuan Rumah Sakit Rawamangun adalah:

1. Masalah ketidakpuasan kerja :

Masalah penggajian karyawan harus menguntungkan semua pihak, baik karyawan yang sudah lama bekerja maupun yang baru bekerja, dan diharapkan adanya penghargaan dari pihak manajemen terhadap karyawan yg sdh berprestasi (walaupun hanya sekedar ucapan terima kasih)

2. Meningkatkan komitmen karyawan dengan cara mengikut sertakan dalam pendidikan formil maupun non formil, supaya karyawan menjadi lebih baik dan maju dlm segi keilmuannya
3. Sistem rekrutmen yang efektif, hanya menerima karyawan yang sudah berpengalaman
4. Pertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman dengan memberikan gaji yang berbeda dengan

berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

4. Rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, karyawan tidak takut apabila harus keluar dari Rumah Sakit, sehingga motivasi untuk bekerja rendah.

karyawan yang baru dan belum berpengalaman, serta promosi jabatan penghargaan.

### Daftar Pustaka

1. Atkinson P, Coffey A, Delamont S, Lofland J, Lofland L, 2001. *Handbook of Ethnography* (1 sted.) London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
2. Hart, S.E., 2005. Hospital Ethical Climates and Registered Nurses Turnover Intentions, *Journal of Nursing Scholarship*, 37:2, 173 – 177
3. Hasibuan, M.S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
4. Kusnanto, H., *Metode Kualitatif dalam Riset Kesehatan*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. Mathis, R. J., & Jackson, J.H., 2006.
5. *Menejemen Sumber daya Manusia*. Edisi ke 10, Jakarta, Salemba Empat.

6. Robbin, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10, Jakarta, Indeks Gramedia.
7. Simamora, H., 2004. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
8. Setiawati, F.R., 1999. Analisis intensi turnover tenaga keperawatan Rumah Sakit Santo Yusup Bandung, *Tesis S – 2*, Ilmu Kesehatan Masyarakat UGM, Yogyakarta.
9. Steers M.R., Porter, W.L., Bigley A.G., 1996. *Motivation and Leadership at Work* (int.ed), Singapore: McGraw Hill.
10. Sunhadi, 2003. Upaya penurunan keinginan pindah paramedis Puskesmas berdasarkan analisis individual, organisasi dan lingkungan. *Study kasus di Puskesmas se Kabupaten Bondowoso*, Post Graduate Airlangga University.
11. Usmara, A., 2003. *Handbook of Organisations*, Jogjakarta, Amara.
12. Utarini, A., 2006. *Modul Mata Kuliah Metode Penelitian Kualitatif*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.