

Turnover-Intention pada Perawat: berdasar *Perceived Employability* dan *Role Ambiguity*

Perceived Employability and Role Ambiguity toward Nurse's Turnover-Intention

Violintya Christina¹, Bagus Wicaksono², Rafika Nur Kusumawati³

^{1,2,3}Universitas Sebelas Maret; Jl. Ir. Sutami 36A Kentingan, Jebres, Surakarta Jawa Tengah 57126, Telp: 0271-646994, Fax: 0271-646655

e-mail: violintyachristina@student.uns.ac.id,

Abstract. *Nurses quitting their job is quite common in Indonesia which rate. divers from 8%-14% and those numbers are already beyond turnover intention's normal rate. The impact of turnover intention is quite unfavorable for the organization. Perceived employability and role ambiguity believed as variables that are related to nurses' turnover and turnover intention. The purpose of this research is to find the connection between (1) perceived employability, role-ambiguity with turnover intention, (2) perceived employability and turnover intention, also (3) role ambiguity and turnover intention. This research uses a quantitative method with the population used as samples. Turnover-intention scale ($r_x=0,719$), perceived employability scale ($r_x=0,819$) dan role ambiguity scale ($r_x=0,821$) are used. Hypothesis is analyzed using multiple correlation techniques and product moment Pearson. The results are (1) perceived employability and role ambiguity are not correlated with turnover intention ($p=0,783$; $p>0,05$), (2) perceived employability is not correlated to turnover intention ($p=0,719$; $p > 0,05$), and (3) role ambiguity is not correlated to turnover intention ($p=0,491$; $p > 0,05$). As an implication, hospitals can carry out supervision of nurse job security and also training at the beginning of the introductory period for nurses to reduce the level of perceived employability and role ambiguity*

Keywords: nurse, perceived employability, role ambiguity, turnover intention

Abstrak. Banyaknya perawat yang mengundurkan diri dari tempat kerja merupakan permasalahan yang cukup marak terjadi di Indonesia. Tingkat *turnover intention* perawat di Indonesia berkisar dari 8%-14%, yang sudah melampaui taraf *turnover intention* pada umumnya. Tingginya tingkat *turnover intention* berdampak buruk bagi keberlangsungan rumah sakit. *Perceived employability* dan *role ambiguity* menjadi variabel yang dipercaya berhubungan dengan keinginan perawat meninggalkan tempat kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention*, hubungan *perceived employability* dengan *turnover intention*, serta hubungan *role ambiguity* dengan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Skala yang digunakan adalah skala *turnover intention* ($r_x=0,719$), skala *perceived employability* ($r_x=0,819$), dan skala *role ambiguity* ($r_x=0,821$). Analisis hipotesis menggunakan 86eknik analisis korelasi berganda dan *product moment Pearson*. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) tidak terdapat hubungan antara *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention* ($p=0,783$), (2) tidak terdapat hubungan antara *perceived employability* dengan *turnover intention* ($p=0,719$), dan (3) tidak terdapat hubungan antara *role ambiguity* dengan *turnover intention* ($p=0,491$). Sebagai implikasinya, Rumah Sakit dapat dilakukan pengawasan jaminan pekerjaan perawat dan juga pelatihan di awal masa pengenalan jabatan pada perawat untuk menekan tingkat *perceived employability* dan *role ambiguity*.

Kata Kunci: ambiguitas peran, intensi mengundurkan diri, perawat, *perceived employability*

Pendahuluan

Salah satu profesi yang memiliki peranan penting dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga keperawatan. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan mendefinisikan keperawatan sebagai setiap kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia: Pusat Data dan Informasi, 2017). Berdasarkan data Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019 (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020) sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit di Indonesia pada tahun 2019 ada 440.116 orang yang 50% diantaranya merupakan perawat. Sumber daya manusia yang bekerja di puskesmas sendiri terdiri atas 363.714 orang dengan jumlah perawat sebanyak 114.520 orang perawat. Meskipun profesi perawat begitu penting dan sangat dibutuhkan di dunia medis, profesi perawat tidak dapat terhindar dari yang disebut-sebut sebagai *turnover*.

Suatu rumah sakit di Malang menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi walau fluktuatif. Pada tahun 2011, tingkat *turnover* di rumah sakit tersebut sebesar 14%, pada tahun 2012 sebesar 12%, pada tahun 2013 sebesar 12% dan pada tahun 2014 sebesar 13% (Indrawan, 2020). Hal serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muslim dan Sutinah (2020). Data dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa rata-rata *turnover* perawat non PNS di suatu rumah sakit tipe B di Indonesia pada tahun 2017 adalah sebesar 7%, pada tahun 2018 sebesar 8%, dan pada tahun 2019 rata-rata *turnover* perawat non PNS di rumah sakit tersebut mencapai 14%. Berdasarkan data-data tersebut, tingkat pengunduran diri perawat di Indonesia telah melebihi tingkat rata-rata *turnover* yang baik yaitu 10% (Wells, 2017). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa tingkat pengunduran diri perawat secara sukarela di Indonesia sudah tinggi dan dapat menghambat perkembangan dan pertumbuhan rumah sakit dan pelayanan kesehatan di Indonesia.

Pencarian pekerjaan lain di luar organisasi tempat bekerja, perawat maupun karyawan akan menilai kemampuan yang dimiliki. Rothwell dan Arnold (2007) mengemukakan bahwa asesmen atau penilaian terkini yang mengukur kapasitas atau kemampuan karyawan untuk mengarahkan dirinya di dunia kerja ke depannya, khususnya dalam jangka pendek disebut sebagai *perceived employability*. Perawat sebagai profesi yang dibutuhkan dalam jumlah besar pastilah kemampuannya sangat dihargai di bursa tenaga kerja. Karena hal itulah, sangat mungkin perawat akan mencari lowongan pekerjaan lain yang mungkin lebih menarik dibandingkan pekerjaannya sekarang. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian sebelumnya membuktikan adanya hubungan positif antara *perceived employability* dan *turnover intention* (Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Makikangas, 2011; Acikgoz, Sumer, & Sumer, 2016).

Selain *perceived employability*, *role ambiguity* dinyatakan sebagai salah satu faktor penentu munculnya *turnover intention* pada pekerja. Dikemukakan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970)

role ambiguity merupakan keadaan kurang tersedianya informasi yang memadai mengenai suatu posisi dalam suatu organisasi. *Role ambiguity* yang dirasakan oleh seorang perawat dapat pula menjadi bahan evaluasi perawat tersebut dalam menentukan apakah perawat akan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja atau tidak. Ambiguitas peran berhubungan positif dengan turnover intention seperti yang dijabarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Duwinaeni (2018). Penelitian yang dilaksanakan oleh Karlina (2019) juga mengutarakan hal yang sama bahwa *role ambiguity* berhubungan positif dengan *turnover intention* pada karyawan.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya oleh peneliti dan juga kondisi lapangan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti akan melaksanakan penelitian mengenai turnover intention dengan judul “Hubungan *Perceived Employability* dan *Role Ambiguity* dengan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit X”.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Populasi yang akan dikenai pengukuran skala psikologi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 52 perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat pria maupun wanita yang aktif bekerja di Rumah Sakit X yang berjumlah 52 orang perawat.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga buah, yaitu Skala *Turnover Intention* (Masrurroh, 2018) untuk mengukur *turnover intention*, adaptasi Skala *Perceived Employability* (Rothwell & Arnold, 2007) untuk mengukur *perceived employability*, dan adaptasi Skala *Role Ambiguity* (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) untuk mengukur *role ambiguity*. Ketiga skala berbentuk skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Validitas dan reliabilitas ketiga skala dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. Koefisien Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

Skala	Koefisien Reliabilitas	Koefisien Validitas	Aitem Gugur	Aitem Valid
<i>Turnover Intention</i>	0,719	0,328-0,739	9	8
<i>Perceived Employability</i>	0,819	0,364-0,762	4	12
<i>Role Ambiguity</i>	0,821	0,312-0,858	5	10

Hasil

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
						F Change	df1	df2		
1	.123 ^a	.015		-.046	3.119	.015	.246	2	32	.783

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity (X2), Perceived Employability (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Hasil uji korelasi berganda yang ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan signifikansi sebesar 0,783 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention*. Dalam tabel 2 juga tersaji koefisien korelasi ganda (R) yang menunjukkan angka 0,123. Bila dilihat dari tabel pedoman interpretasi, nilai R = 0,123 terletak pada interval koefisien korelasi sangat lemah yaitu terletak pada interval 0,000 – 0,199. Hasil dari korelasi berganda yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit X.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Moment Pearson*

Correlations				
		Turnover Intention (Y)	Perceived Employability (X1)	Role Ambiguity (X2)
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	1	.063	.120
	Sig. (2-tailed)		.719	.491
	N	35	35	35
Perceived Employability (X1)	Pearson Correlation	.063	1	.322
	Sig. (2-tailed)	.719		.059
	N	35	35	35
Role Ambiguity (X2)	Pearson Correlation	.120	.322	1
	Sig. (2-tailed)	.491	.059	
	N	35	35	35

Hasil uji *moment pearson* menunjukkan angka signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) antara *turnover intention* dengan *perceived employability* sebesar 0,719. ($p > 0,05$) dengan nilai korelasi sebesar .063. Data ini menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara variabel *perceived employability* dan *turnover intention* karena nilai korelasi yang terletak dalam interval 0,000 – 0,199 (Riduwan, 2012). Berdasarkan hasil yang didapatkan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived employability* dan *turnover intention* dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Pada tabel 3 juga ditunjukkan angka signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) antara *turnover intention* dan *role ambiguity* 0,491 ($p > 0,005$) dengan nilai korelasi sebesar 0,120 Berdasarkan hasil uji *moment pearson*, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi itu terletak dalam interval 0,000 – 0,199 yang merupakan interval dengan hubungan yang sangat lemah antar variabel nya (Riduwan, 2012). Dengan angka signifikansi sebesar 0,491 tersebut, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *role ambiguity* dan *turnover intention*.

Diskusi

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention* perawat Rumah Sakit *Ichsan Medical Centre*. Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,783 ($p > 0,05$) dan koefisien korelasi ganda sebesar 0,123, tidak dapat membuktikan *perceived employability* dan *role ambiguity* sebagai faktor yang signifikan memengaruhi *turnover intention*.

Hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *perceived employability* dengan *turnover intention* juga tidak terbukti. Teknik *product-moment Pearson* yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,719 ($p > 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,063 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived employability* dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa tidak terdapat hubungan antara *perceived employability* dan *turnover intention* dikarenakan tersedianya alternatif pekerjaan oleh perusahaan (Nelissen, Forrier, & Verburggen, 2016). Ketika pegawai diberikan alternatif pekerjaan oleh organisasi tempat pegawai bekerja, pegawai lebih terdorong untuk tinggal dalam organisasi ketika tidak ada tawaran pekerjaan atau alternatif pekerjaan lain. Acikgoz, Sumer, dan Sumer (2016) menyatakan bahwa keterikatan emosional antara pegawai dengan organisasi tempat bekerja dapat menjadi penyebab tidak signifikannya hubungan kedua variabel tersebut.

Hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan antara *role ambiguity* dengan *turnover intention* tidak terbukti. Nilai signifikansi sebesar 0,491 ($p > 0,05$) dengan nilai korelasi sebesar 0,120 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim, Im, dan Hwang (2015) yang menunjukkan bahwa *role ambiguity* merupakan permasalahan yang sebenarnya mudah untuk diselesaikan sehingga tidak terdapat pengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan sedikit pelatihan terhadap perawat, dapat dicapai pemahaman yang lebih baik

terhadap tugas atau tanggungjawab perawat sehingga menyelesaikan permasalahan ambiguitas peran dalam pekerjaan. Perawat pun juga telah melalui pelatihan praktek selama masa belajar sehingga sudah familiar dengan tugas-tugas dan tanggungjawab nya sebagai perawat (Jannah, Baridwan, & Hariadi, 2016)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam diskusi, simpulan yang dapat dicapai dari penelitian ini adalah: 1) tidak terdapat hubungan antara *perceived employability* dan *role ambiguity* dengan *turnover intention*, 2) tidak terdapat hubungan antara *perceived employability* dengan *turnover intention*, dan 3) tidak terdapat hubungan antara *role ambiguity* dengan *turnover intention*.

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa *perceived employability* dan *role ambiguity* memiliki peran yang kecil dalam memprediksi *turnover intention* perawat, terkhususnya perawat pada Rumah Sakit X. Untuk Rumah Sakit X dapat dilakukan pengawasan jaminan pekerjaan perawat dan juga pelatihan di awal masa pengenalan jabatan pada perawat untuk menekan tingkat *perceived employability* dan *role ambiguity*.

Bagi peneliti yang ingin menggunakan *turnover intention*, *perceived employability*, maupun *role ambiguity* sebagai variabel dalam penelitiannya, faktor-faktor lain dapat ditambahkan kedalam penelitiannya yang diduga memiliki pengaruh dan hubungan dengan ketiga variabel tersebut. Populasi yang berbeda pun dapat digunakan seperti pekerjaan, jumlah sampel maupun domisili yang berbeda untuk menyempurnakan penelitian ini yang tidak luput dari kekurangan.

Kontribusi penulis: Kontribusi yang diberikan oleh VC merupakan penyusunan, ide penelitian, pelaksanaan penelitian, pengumpulan data dan juga penyusunan laporan. BW dan RNK berkontribusi dalam *proofreading* dan pembimbingan.

Daftar Pustaka

- Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do Employees Leave Just Because They Can? Examining the Perceived Employability-Turnover Intentions Relationship. *The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 1-19.
- Cuyper, N. D., Mauno, S., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2011). The Role Job Resources in the Relation Between Perceived and Turnover Intention : A Prospective Two-sample Study. *Journal of Vocational Behavior*, 253-263.
- Duwinaeni, I. (2018). Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan, dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta dan Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28-31.
- Indrawan, D. (2020). Path analysis (analisis jalur) : pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat rumah sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 52-64.
- Jannah, B. S., Baridwan, Z., & Hariadi, B. (2016). Determinant of auditors' turnover intention from public accounting firm. *Imperial journal of interdisciplinary research*, 537-547.
- Karlina, A. (2019). *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah (turnover intention) pada karyawan PT. Duta Nitsuko Abadi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UNJ.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia: Pusat Data dan Informasi. (2017). *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 68-82.
- Masruroh, K. (2018). *Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan honorer di rumah sakit Tk. IV Madiun*. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia.
- Muslim, A., & Sutinah. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal Of Ners and Midwifery)*, 162-169.
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verburggen, M. (2016). Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*.
- Riduwan. (2012). *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti muda*. Bandung: Alfabeta.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 23-41.