

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Retensi Perawat di Rumah Sakit

Indra Krisman Silaen^{1*}, Erwin Kristanto², Joyce Lopian³

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Sam
Ratulangi

²Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

*E-mail: ien76en@yahoo.com

Abstrak

Latar belakang: Retensi perawat merupakan salah satu ukuran keberhasilan rumah sakit khususnya bagian MSDM dan bidang keperawatan dalam mengelola dan mempertahankan perawat. Perawat akan nyaman dan produktif dalam bekerja apabila terpenuhi berbagai kebutuhan baik secara fisik maupun psikologis. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan retensi perawat di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilaksanakan di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara pada Maret-September 2020. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara yang memenuhi kriteria inklusi. Penelitian ini menggunakan 79 responden. Variabel penelitian yaitu masa kerja, kepemimpinan, kondisi bekerja, imbalan jasa, dan retensi perawat. Informan diperoleh menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara univariat dan bivariat. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dominan memiliki masa kerja >5 tahun (96,2 %), kepemimpinan yang baik (96,2%), kondisi bekerja yang baik (97,5%), imbalan jasa yang baik (94,9%) dan retensi perawat yang tinggi (93,7%). Hasil analisis bivariat menggunakan uji khi kuadrat diperoleh nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja, kepemimpinan, kondisi bekerja dan imbalan jasa dengan retensi perawat di Rumah Sakit Hermana Lembean. **Kesimpulan:** Kesimpulan penelitian ini yaitu masa kerja, kepemimpinan, kondisi bekerja, dan imbalan jasa merupakan faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di RSUD Hermana Lembean.

Kata Kunci: Retensi; perawat; rumah sakit

Abstract

Background: Nurse Retention is one of markers from hospital successfulness especially in Human Resources Department and Nursing Department in defending the nurses. They will feel comfort and productive in working when their needs fulfilled physically and psychologically. The purpose of this study is to analyze the correlation between work period, leadership, working condition, and fee factor with nurse retention in Hermana Lembean Hospital. **Method:** This is an observational study with a cross-sectional approach. The respondents in this study were nurse retention in Hermana Lembean Hospital who met the inclusion criteria. This study used 79 respondents. The research variables are work period, leadership, working condition, fee and nurse retention. Informants were obtained using an questionnaire. Data analyzed univariately and bivariately. **Results:** The results showed that the most respondents are work in > 5 years (96,2%), good leadership (96,2%), good work condition (97,5%), good fee (94,9%) and high nurse

retention (93,7%). Furthermore, there are correlation between work period, leadership, working condition, and fee factor with nurse retention ($p=0,000$; $p < 0,05$). **Conclusion:** That can be conclude work period, leadership, working condition, and fee factor were correlated with nurse retention in Hermana Lembean Hospital.

Keywords: Retention; Nurse; Hospital

PENDAHULUAN

Retensi perawat adalah konsep yang kompleks dan dinamis yang melibatkan aspek psikologis, manajerial, politik, dan kesehatan. Konsep ini memiliki empat atribut yang menentukan yaitu: demografi-niat dan keputusan individu; strategi dan intervensi; konteks geografis; dan keterikatan pada pekerjaan. Retensi perawat didorong oleh faktor eksternal pada tingkat makro sistem kesehatan dan fasilitas kesehatan, serta faktor pribadi/ individu. Tingkat retensi perawat memiliki konsekuensi untuk perawat itu sendiri, organisasi perawatan kesehatan tempat perawat bekerja, dan akhirnya untuk komunitas nasional dan internasional. Berdasarkan analisis konsep ini, jelas bahwa strategi komprehensif diperlukan untuk merekrut dan mempertahankan perawat profesional secara efektif dalam suatu organisasi. Strategi-strategi ini akan bervariasi tergantung pada budaya dan pengelolaan organisasi (Nursalam, 2014).

Retensi perawat merupakan salah satu ukuran keberhasilan rumah sakit khususnya bagian manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan bidang keperawatan dalam mengelola dan mempertahankan perawat. Perawat akan nyaman dan produktif dalam bekerja apabila terpenuhi berbagai kebutuhan baik secara fisik maupun psikologis. Pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis tergantung pada faktor demografi perawat, bobot pekerjaan, kepemimpinan, manajemen karir, kondisi bekerja, komunikasi interpersonal dan imbalan jasa. Dengan terpenuhinya beberapa faktor tersebut maka perawat merasa puas dan pada akhirnya nyaman dalam bekerja, loyal terhadap pimpinan RSU, dan hidupnya merasa bagian dari rumah sakit dimana perawat bekerja. (Aditama, 2010)

Alonazi and Omar (2013) melakukan penelitian yang berjudul "Factors affecting the retention of nurses. A survival analysis". Sebanyak 254 perawat dilibatkan dalam penelitian ini. Sebagian besar perawat meninggalkan pekerjaan mereka karena alasan keluarga (39,7%) diikuti oleh alasan lain (37,3%). Tujuh puluh lima persen dari semua perawat anak tetap dalam pekerjaan mereka, rata-rata, selama 2,2 tahun. Analisis sederhana dan multivariat menunjukkan korelasi positif yang kuat antara lama pekerjaan (*turnover*) dan faktor demografi dan organisasi.

Ekawati dan Ardani (2018) dalam penelitian mereka yang berjudul "Gambaran Retensi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit" menemukan dimana pada 92.7% perawat menganggap baik dimensi otonomi dan kebebasan, 84.5% perawat menganggap baik dimensi faktor kompatibilitas kerja, dimensi dukungan kerja dan pengakuan dianggap baik oleh 76.4% perawat, 75.5% perawat menganggap baik dimensi kompensasi dan pertumbuhan karir, dan dimensi budaya organisasi dianggap baik oleh 51.8% perawat.

Handoko (2016) meneliti "Retensi Perawat di Rumah Sakit Citra Harapan-Bekasi (CHB) tahun 2012" dan menemukan bahwa rencana kerja perawat masa depan sebagian besar keluar dari pekerjaan di Rumah Sakit Umum (RSU) CHB yaitu sebanyak 83,5%. Sebagian besar responden menyatakan imbalan jasa, lingkungan kerja, keamanan kerja, praktek profesional dan organisasi tempat kerja belum sesuai dengan yang diharapkan.

Situasi yang ada di Rumah sakit Hermana Lembean ialah tingginya *turnover* perawat setelah selesai masa kontrak ke 2, perawat melewati masa Orientasi 2 minggu (tanpa gaji), dilanjutkan dengan magang 3 bulan (75% gaji), selanjutnya kontrak 1 tahun lalu tahun ke-2. Setelah kontrak 2 tahun akan diangkat pegawai tetap bila dinilai bagus. Banyak perawat keluar karena gaji pegawai tetap mengalami penurunan dibanding saat kontrak dimana *take home payment* hanya sedikit. Tujuan penelitian ini yaitu untuk

menganalisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan retensi perawat di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara pada Maret-September 2020. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di RSUD Hermana Lembean Kabupaten Minahasa Utara yang memenuhi kriteria inklusi. Penelitian ini menggunakan 79 responden. Variabel penelitian yaitu masa kerja, kepemimpinan, kondisi bekerja, imbalan jasa, dan retensi perawat. Informasi diperoleh menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan distribusi kategori variabel penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji khi kuadrat untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi responden menurut variabel penelitian

Karakteristik Individu	Kategori	n	%
Masa Kerja	>5 tahun	76	96,2
	≤5 tahun	3	3,8
	Total	79	100,0
Kepemimpinan	Baik	76	96,2
	Kurang Baik	3	3,8
	Total	79	100,0
Kondisi bekerja	Baik	77	97,5
	Kurang Baik	2	2,5
	Total	79	100,0
Imbalan jasa	Baik	75	94,9
	Kurang Baik	4	5,1
	Total	79	100,0
Retensi	Rendah	5	6,3
	Tinggi	74	93,7
	Total	79	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden paling banyak terdistribusi pada masa kerja > 5 tahun (96,2%), kepemimpinan baik (96,2%), kondisi bekerja baik (97,5%), imbalan jasa yang baik (94,9%) dan retensi yang tinggi (93,7%). Ekawati dan Ardani (2018) meneliti “Gambaran Retensi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit” dan menyimpulkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari 7 tahun juga cenderung kurang bisa menyesuaikan keadaan dengan baik. Perawat yang masa kerjanya lebih dari 7 tahun cenderung akan lebih mudah mentoleransi keadaan yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja. Hasil wawancara pada 3 perawat menunjukkan bahwa mereka betah bekerja di Rumah Sakit karena sudah terbiasa dengan keadaan dan atmosfer di tempat tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang bekerja kurang dari 7 tahun cenderung akan mempengaruhi keinginan untuk pindah bekerja.

Houghty (2013) yang meneliti “Peningkatan Retensi Perawat dengan Program Mentorship di Rumah Sakit” menekankan bahwa salah satu penyebab kurangnya tenaga perawat dikarenakan tingginya angka turnover. Jejak pendapat tahun 2008 mengungkapkan bahwa separuh dari 10.000 perawat sedang mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan sebagai perawat (*turnover*).

Keberadaan peran pemimpin di tengah-tengah perawat sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal ialah bila tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. (Sutrisno, 2014). Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling

mendukung dengan bawahannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong perawat untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi. Bagi perawat di ruang rawat inap, kepala ruang adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. (Nursalam, 2014). Aryantoa dan Yulastri (2011) dalam penelitian mereka “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecendrungan Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Sumbar Bukittinggi” menemukan bahwa didapatkan sebanyak 54,7% perawat memiliki kecendrungan turnover dan tidak ada hubungan antara faktor internal organisasi (kepemimpinan) dengan kecendrungan *turnover*.

Ketidakpuasan kerja telah diidentifikasi sebagai penyebab kejenuhan dan masalah antara perawat (Nursalam, 2014.). Kekurangan perawat yang berpengalaman dapat menyebabkan penutupan tempat tidur rumah sakit, menurunnya jumlah penerimaan pasien, dan penundaan perawatan (O'Donnell et al 2012). Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan bahwa perawat memiliki pekerjaan mereka juga tidak hanya manajemen atau pemilik rumah sakit saja. Ini termasuk sejauh mana kebutuhan masing-masing perawat dipenuhi oleh pekerjaan yang ia lakukan (Potter dan Perry, 2010)

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan imbalan jasa. (Dessler, 2015).

Imbalan jasa compensation mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung rutin atau tidak langsung pada suatu hari nanti. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa imbalan jasa merupakan penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Imbalan jasa dari perusahaan yang diberikan kepada para pegawainya dalam bentuk uang atau fasilitas yang dapat disesuaikan dengan nilai uang sesuai dengan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Retensi perawat merupakan masalah yang kompleks (O'Donnell et al 2012). Masalah ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang kualitas perawatan pasien dan berdampak pada tingginya biaya perekrutan dan orientasi staf baru. Oleh karenanya, banyak model dan strategi telah diusulkan untuk menjelaskan dan meningkatkan retensi perawat. Rumah sakit sebagai organisasi membutuhkan banyak tenaga dari berbagai disiplin ilmu. Salah satu tenaga kesehatan yang utama dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah keperawatan. Tenaga keperawatan merupakan ujung tombak rumah sakit yang bekerja 24 jam sehari secara berkesinambungan. (Potter dan Perry, 2010)

Tenaga perawat merupakan tenaga terbanyak sehingga harus dikelola sebaik-baiknya agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien. Tujuan retensi karyawan khususnya tenaga perawat adalah untuk kestabilan dari kuantitas dan kualitas tenaga perawat, mempertahankan kualitas produksi atau kualitas asuhan keperawatan, mengurangi pengeluaran dana, dan menjaga moral tenaga perawat yang bekerja di rumah sakit sehingga tidak terjadi kehilangan tenaga perawat yang berkualitas yang diperlukan dalam pengembangan pelayanan keperawatan, kualitas asuhan, mengurangi pengeluaran dana untuk pesangon dan biaya perekrutan seleksi dan orientasi, serta mempertahankan moral tenaga perawat (O'Donnell et al 2012).

Tabel 2. Hubungan antar variabel

Variabel penelitian	Kategori	Retensi Perawat						Nilai p
		Rendah		Tinggi		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Masa kerja	≤5 tahun	2	2,5	1	1,3	3	3,8	0.000
	>5 tahun	3	3,8	73	92,4	76	96,2	
	Total	5	6,3	74	93,7	79	100	
Kepemimpinan	Kurang Baik	2	2,5	1	1,3	3	3,8	0.000
	Baik	3	3,8	73	92,4	76	96,2	
	Total	5	6,3	74	93,7	79	100	
Kondisi bekerja	Kurang Baik	2	2,5	0	0	2	2,5	0.000
	Baik	3	3,8	74	93,7	77	97,5	
	Total	5	6,3	74	93,7	79	100	
Imbalan jasa	Kurang Baik	2	2,5	2	2,5	2	5	0.000
	Baik	3	3,8	72	91,2	77	95	
	Total	5	6,3	74	93,7	79	100	

Tabel 2 menunjukkan bahwa masa kerja, kepemimpinan, kondisi kerja dan imbalan jasa berhubungan secara signifikan ($p= 0,000$) dengan retensi perawat. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Griffin and Moorhead, 2016).

Walukow dkk (2018) meneliti “Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki masa kerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun sebanyak 58,8% dan analisis bivariat menunjukkan masa kerja memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Sasikiraniasih (2017) meneliti ”Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mulya Pinang Kota Tangerang Tahun 2017” menemukan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mulya Pinang Kota Tangerang.

Kepemimpinan mengandung arti yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan terhadap orang atau kelompok tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja, dengan hadirnya kepemimpinan yang tentunya memiliki integritas dan transformasional, kinerja dapat terlaksana dengan baik (Afandi, 2018).

Sari (2016) meneliti “Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Hasil penelitian menemukan bahwa ada hubungan peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Evaluasi hasil pekerjaan karyawan oleh atasan perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan dan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar kualitas produk terjamin. Dengan adanya rasa pengakuan terhadap pekerjaan, memiliki otonomi, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaannya serta berkembangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan secara otomatis akan tumbuh motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan tersebut. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja yang tinggi serta kemangkiran dan keluarnya karyawan menjadi rendah (Griffin and Moorhead, 2016).

Organisasi tempat kerja merupakan dukungan dari manajemen, manajemen mengerti kebutuhan perawat, pengakuan dan penghormatan terhadap hasil kerja perawat, pemberian pelatihan dan pengembangan ilmu, akses komunikasi yang baik, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins dan Judge, 2017). Kegiatan pelatihan dan pengembangan karir telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan retensi perawat (Nursalam, 2014.). Pelatihan dan kesempatan promosi memiliki dampak yang kuat pada *turn over* perawat dibandingkan beban kerja dan gaji (O'Donnell et al 2012).

Retensi karyawan khususnya tenaga keperawatan bertujuan untuk mempertahankan kestabilan, kuantitas dan kualitas tenaga perawat, mempertahankan kualitas asuhan keperawatan, meminimalisir pengeluaran dana, dan menjaga moral tenaga perawat yang bekerja agar tidak kehilangan tenaga perawat yang ahli dan berpengalaman yang diperlukan dalam pengembangan pelayanan rumah sakit. Selain itu tujuan lainnya adalah untuk mengurangi pengeluaran dana untuk pesangon dan biaya perekrutan, seleksi dan orientasi (O'Donnell et al 2012) Perawat lebih mungkin untuk tinggal di lingkungan kerja ketika mereka memiliki kontrol dalam praktek mereka, otonomi yang memadai, kerjasama yang baik dengan dokter, staf yang memadai, dan merasa kepala keperawatan mereka memiliki peran dalam organisasi (Potter dan Perry, 2010)

Menurut O'Donnell et al 2012), untuk mengatasi masalah retensi dapat dilakukan dengan cara menghargai para perawat, memperlakukan perawat dengan hormat, melibatkan perawat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, menciptakan dan mendukung kesempatan untuk mengembangkan karir profesional, lingkungan kerja yang mendukung, dan mengetahui pengaruh dari lingkungan eksternal terhadap tempat kerja perawat.

Gaji atau imbalan jasa yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan termasuk rumah sakit pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Pendapatan yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. (Wibowo, 2017)

Penghasilan yang didapatkan oleh setiap orang akan berbeda karena setiap keahlian pasti memiliki apresiasi yang berbeda apalagi untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda. (Mangkunegara, 2017). Siwi, dkk (2016) meneliti “Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Strategi yang dibutuhkan untuk meningkatkan retensi perawat adalah mengubah lingkungan kerja, kepemimpinan keperawatan dan supervisi keperawatan mendukung seluruh organisasi, melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemberian perawatan pasien dan praktek, merancang kembali ruang kerja perawat agar lebih ergonomis, menciptakan budaya keselamatan, menawarkan jadwal kerja yang fleksibel dan kesempatan kerja seperti pembagian kerja, dan meningkatkan gaji perawat. Peningkatan retensi perawat dapat dilakukan melalui peningkatan perbaikan ketidakpuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan oleh supervisor dengan cara mengadakan pendekatan dengan anggota staf perawatan tentang jadwal kerja, rotasi kerja dan memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat tentang kesukaran kerja, memberikan reward and punishment atas prestasi dan kesalahan kerjanya, dan meningkatkan komunikasi yang efektif (Potter dan Perry, 2010).

Sudita (2015) meneliti “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Pada Bidan Praktek Swasta di kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin besar kepuasan gaji yang diperoleh oleh karyawan akan menyebabkan niat untuk keluar dari organisasi semakin menurun. Untuk meningkatkan retensi perawat di rumah sakit diperlukan seleksi calon perawat secara professional, disepakati mengenai imbalan jasa yang diterima, kelanjutan pendidikan yang akan diperoleh, mengikutsertakan sertifikasi kekhususan, peningkatan komunikasi dengan perawat, dan pemberian waktu kerja yang fleksibel (Potter dan Perry, 2010).

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu masa kerja, kepemimpinan, kondisi bekerja, dan imbalan jasa merupakan faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di RSU Hermana Lembean.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. 2010. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta: UI-Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alonazi, N.A., dan M.A. Omar. 2013. Factors affecting the retention of nurses. A survival analysis. *Saudi Med J*. 2013 Mar;34(3):288-94
- Aryantoa, B., R. P. Gusty, dan A. Yulastri. 2011. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecendrungan Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Sumbar Bukittinggi. *Ners Jurnal Keperawatan* Volume 7, No 2, Desember 2011 : 156-160
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Ekawati, K., dan M. H. Ardani. 2018. Gambaran Retensi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, Vol 1 No 2, Nov 2018 e-ISSN 2621-5047
- Griffin, R. W., and G. Moorhead. 2016. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western
- Handoko, H. 2016. Retensi Perawat Di Rumah Sakit Citra Harapan – Bekasi Tahun 2012. Universitas Udayana. Bali
- Houghty, G. S. 2013. Peningkatan Retensi Perawat dengan Program Menthorship di Rumah Sakit. *Nursing Current*, 1(2), 70–76.
- Mangkunegara, P.A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- O'Donnell, D.M., P. M. Livingston, and T. Bartram. 2012. Human resource Management Activities On The Front Line: a nursing perspective. *Contemp Nurse*. Jun;41(2):198-205.
- Potter, P.A dan Perry, A.G. 2010. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses dan Praktik*. Edisi ke 7. Jakarta : EGC.
- Robbins, P.S. dan T. A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, A. T. P. 2016. Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta

- Siwi, G. R. N. Taroreh dan L. O. H. Dotulong. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 932- 951
- Sudita, I.N. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Pada Bidan Praktek Swasta di kabupaten Sleman. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* I Nyoman Sudita 89 Vol. 6, No 1, Juni 2015, 89 – 99
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Walukow, P.A., C. K. F. Mandagi, dan A. A. Rumayar. 2018. Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. FKM Unsrat
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada. Depok