



Artikel Penelitian



PENGARUH BURNOUT TERHADAP INTENSI TURNOVER SDM KEPERAWATAN SELAMA PANDEMI COVID-19

Hidayati¹, Masyithah Fadhani²

^{1,2} Institut Kesehatan Prima Nusantara Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: December 28, 2020
 Revised: January 31, 2021
 Accepted: March 16, 2021
 Available online: March 31, 2021

KEYWORDS

Burnout, COVID-19, intensi *turnover*, Perawat

CORRESPONDENCE

Hidayati

E-mail: at_hidayati@yahoo.co.id

A B S T R A C T

Pandemi COVID-19 berpotensi meningkatkan jumlah perawat mengalami *turnover intention* yang merupakan niat perawat secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan tempat kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *burnout* terhadap intensi *turnover* selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *crosssectional survey*, dengan populasi perawat Covid-19 Rumah Sakit rujukan Covid-19 di Sumatera Barat dan sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*), dan kuesioner TIS (*Turnover Intention Scale*) yang disebar menggunakan *whatsapp* melalui link *googleform*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS untuk deskriptif dan SEM PLS untuk melihat pengaruh antar variabel. Hasil penelitian Rumah Sakit menunjukkan 82.1% perawat merasakan *burnout* kategori sedang, intensi *turnover* perawat berada pada kategori sedang yaitu 97%, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap intensi *turnover*.

The COVID-19 pandemic can potentially increase the number of nurses experiencing turnover intention, which is nurses' conscious and intentional intention to leave their workplace. This study aimed to see the effect of burnout on turnover intention during the COVID-19 pandemic. This study used a quantitative approach with a cross-sectional survey method, with a population of COVID-19 nurses at the COVID-19 referral hospital in West Sumatra. Samples were taken using a purposive sampling technique. Data were collected using the MBI (Maslach Burnout Inventory) questionnaire and the TIS (Turnover Intention Scale) questionnaire, distributed via WhatsApp via the Google Form link. The data obtained were analyzed using SPSS for descriptive statistics and SEM PLS to see the effect between variables. The results of the hospital study showed that 82.1% of nurses felt burnout in the moderate category, nurse turnover intentions were in the moderate category, namely 97%, and there was a significant effect of burnout on turnover intentions.

PENDAHULUAN

Turnover intention perawat merupakan niat perawat secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan tempat kerjanya[1]. Di Korea, sebanyak 42.9% perawat mengalami kejadian *turnover intention*[2]. Di Filipina, sebanyak 46.1% perawat dalam waktu satu tahun berniat berpindah tempat kerja dan 78.9% dalam waktu lima tahun[3]. Alasan perawat ingin berpindah tempat kerja adalah karena adanya alasan pribadi, tawaran kerja dari rumah sakit lain, kondisi kerja, masalah gaji dan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sebagainya[4]. *Turnover intention* dapat menyebabkan perawat

berpindah tempat kerja atau mengalami *turnover* yang dapat berdampak negatif pada pelayanan rumah sakit seperti kurangnya perawat berpengalaman dan terlatih serta berdampak pada biaya operasional rumah sakit seperti kebutuhan rekrutmen, pelatihan dan sebagainya. Di Indonesia, jumlah *turnover* perawat rumah sakit swasta di Malang mencapai 34.15% [4]. Menurut penelitian yang dilakukan di Qatar, *turnover intention* perawat lebih tinggi selama pandemi dibandingkan sebelum masa pandemi COVID-19[5]. *National Nurse Associations* (NNAs) melaporkan sebanyak 20% perawat meninggalkan profesinya akibat pandemi di tahun 2020 [6]. Menurut *International Council of Nurses* (2020), pandemi

COVID-19 berpotensi meningkatkan jumlah perawat yang mengalami *burnout* dan *turnover intention*.

Tenaga keperawatan merupakan tulang punggung di fasilitas pelayanan karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lain. Perawat memiliki peran sebagai *caregiver* yang merupakan peran utama dimana perawat akan terlibat aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien[7]. Tersedianya tenaga keperawatan yang baik secara kualitas dan kapasitas merupakan kunci keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan bagi pengguna jasa kesehatan. Berbagai macam masalah dan perubahan proses bekerja perawat pada sistem pelayanan muncul dimana jumlah perawat yang tidak memenuhi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien[8]. Perubahan kondisi bekerja perawat akan memicu peningkatan *turnover intention* di sebuah organisasi kesehatan yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi rentan mengalami stres kerja dalam waktu yang lama (*burnout*) dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. *Turnover intention* merupakan niat secara sadar untuk meninggalkan organisasi dan telah direncanakan[9]. Pada umumnya, dengan adanya *turnover intention* merupakan tanda awal dari timbul *turnover*[10]. Penelitian terkait pengaruh pandemi COVID-19 telah meningkatkan *Turnover Intention* dari perawat [11]. Perawat yang keluar dari pekerjaannya berpotensi mengganggu pelayanan kesehatan Rumah Sakit sehingga dapat menurunkan kualitas pelayanan terhadap pasien.

Pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa *burnout syndrome* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*[12]. Dalam menjalani profesinya, seorang perawat tidak hanya berinteraksi dengan pasien saja, tetapi berhadapan juga dengan keluarga pasien, rekan kerja, dokter, dan pegawai bagian lainnya di rumah sakit. Munculnya konteks *burnout* pada *human service* atau pelayanan pelanggan seperti perawat dimana dalam menjalankan profesi ini menjalin interaksi secara personal baik kepada pasien maupun rekan kerja dengan tingkat interaksi tinggi ditambah dengan beban kerja yang berat dapat menjadi tekanan bagi perawat di rumah sakit sehingga terjadilah gejala *burnout*[13]. Perawat sering mengalami tingginya stres dari kondisi ketika berupaya dalam menyelamatkan pasien, rutinitas yang berulang, banyaknya jumlah pasien, tuntutan untuk bertindak cepat dan kondisi ruang kerja[14]

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *crosssectional survey*, dengan populasi perawat Covid-19 Rumah Sakit rujukan Covid-19 di Sumatera Barat dan sampel yang

berjumlah 235 perawat dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuesioner), kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*), dan kuesioner TIS (*Turnover Intention Scale*) yang disebar menggunakan *whatsapp* melalui link *googleform*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS untuk deskriptif dan SEM PLS untuk melihat pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=235)

No	Karakteristik	f	(%)
1.	Umur		
	a. 17 – 25 tahun	15	6.4
	b. 26 – 35 tahun	147	62.6
	c. 36 – 45 tahun	72	30.6
	d. 46 – 55 tahun	1	0.4
2.	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	66	28.1
	Perempuan	169	71.9
3.	Pendidikan		
	D3 Keperawatan	113	48.1
	S1-Ners	122	51.9
4.	Status Kepegawaian		
	PNS	115	48.9
	Non – PNS	120	51.1
6.	Lama Bekerja Sebagai Perawat Covid-19		
	6-12 Bulan	122	51.3
	13-18 Bulan	41	17.2
	19-24 Bulan	75	31.5
7.	Lama Bekerja Sebagai Perawat		
	0-1 Tahun	32	13.6
	1-2 Tahun	16	6.8
	3-4 Tahun	25	10.6
	>4 Tahun	162	68.9
8.	Status Pernikahan		
	Menikah	191	81.3
	Belum Menikah	44	18.7
9.	Memiliki Anak		
	Belum	67	28.5
	Sudah	168	71.5
10.	Terkena Covid-19		
	Pernah	109	46.4
	Belum Pernah	126	53.6

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa dari 147 orang perawat sebagian besar berusia 26-35 tahun atau berada pada masa dewasa awal dan sebagian besarnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 169 orang yang diantaranya berpendidikan terakhir S1-Ners sebanyak 122 orang. Adapun status kepegawaiannya sebagian besar adalah Non-PNS sebanyak 120 orang. Rata-rata perawat bekerja sebagai perawat covid selama 6-12 bulan sebanyak 122 dan

lama bekerja sebelum menjadi perawat covid adalah > 4 tahun sebanyak 90 orang. Hampir seluruh perawat yaitu sebanyak 191 orang telah menikah dan diantaranya yaitu 168 orang sudah memiliki anak dan sebagian besar perawat yaitu 109 orang pernah terkena Covid-19.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (n=235)

Variabel	Kategori	f	%
Burnout	Rendah	193	82.1
	Sedang	41	17.4
	Tinggi	1	0.4
Intensi Turnover	Rendah	6	2.6
	Sedang	228	97
	Tinggi	1	0.4

Burnout kategori rendah dan 228 orang (97%) memiliki intensi *turnover* kategori sedang.

Analisa SEM-PLS

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sample mean sebesar 0,387, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T statistik sebesar $5,232 > T$ tabel 1,645 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Nilai sample mean sebesar 0,387 bermakna setiap peningkatan *burnout* sebesar 1 satuan, maka meningkatkan intensi *turnover* sebesar 0,387 satuan. Semakin tinggi *burnout* maka semakin meningkatkan intensi *turnover* pada SDM keperawatan selama pandemi covid 19.

Gambaran karakteristik intensi *turnover* perawat

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa intensi *turnover* termasuk kategori sedang dimana sebagian besarnya dialami oleh wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa tingkat intensi *turnover* perawat wanita lebih tinggi daripada laki-laki[15]. Tingginya tingkat intensi *turnover* perawat wanita dikarenakan tanggung jawab dan tugas mereka sebagai perempuan dalam keluarga. Tanggung jawab tersebut berupa mendidik anak ataupun pekerjaan rumah tangga. Alasan lainnya bisa seperti mengikuti suami yang bekerja di tempat lain. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perawat COVID-19 yang berumur 26-35 tahun mengalami intensi *turnover* tingkat sedang. Beberapa penelitian mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan intensi *turnover*, tapi penelitian lain mengatakan bahwa perawat yang berusia tua memiliki keinginan untuk pindah lebih rendah dibandingkan perawat yang masih muda[16]. Untuk status pernikahan menikah dan telah mempunyai anak mempunyai potensi yang lebih tinggi memiliki keinginan untuk berpindah. Keinginan untuk pindah lebih tinggi terjadi pada perawat yang telah

menikah[17]. Penelitian lain juga mengatakan bahwa tingkat perawat yang telah menikah dan mempunyai anak 2.85 kali lebih tinggi dari perawat yang belum berkeluarga [18]. Hal ini sesuai dengan tabel diatas dimana perawat yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki keinginan untuk pindah kategori sedang.

Pengaruh *Burnout* terhadap Intensi *Turnover* SDM Keperawatan Selama Pandemi Covid-19

Penelitian di salah satu rumah sakit di Surabaya yang mengatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* dimana setiap *burnout* satu kali maka intensi *turnover* akan meningkat sebesar 0.157726. Penelitian lain juga mengatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* pada tenaga kesehatan di beberapa rumah sakit di Jakarta Pusat (N=306)[19]. Rata-rata sebanyak 1 dari 12 tenaga kesehatan memperlihatkan peningkatan timbulnya gejala *burnout* dan sebanyak 1 dari 6 sering memikirkan untuk pindah kerja[20]. Ada pengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi *burnout* maka akan meningkatkan keinginan untuk pindah[21]

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Prabowo, T. Y., & Belakang, L. (2017). *Hubungan Organizational Commitment*. 1(2), 259–265.
- [2] Yoon, S. J. (2020). The Factors Affecting on Turnover Intention of Nurses. *Medico-Legal Update*, 20(1), 1827–1832. <https://doi.org/10.37506/v20/i1/2020/mlu/194569>
- [3] Labrague, et al., (2020). Predictors of Nurses Turnover Intention At One And Five Years Time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198. <https://doi.org/10.1111/inr.12581>.
- [4] Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse Turnover and Perceived Causes And Consequences: A Preliminary Study At Private Hospitals in Indonesia. *BMC Nursing* 17(Suppl 2), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>.
- [5] Nashwan et al., (2021). Comparing The Impact of Covid-19 On Nurses Turnover Intentions Before and During The Pandemic in Qatar. *Journal of Personalized Medicine*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/jpm11060456>.
- [6] ICN. (2020). The Global Nursing Shortage and Nurse Retention. *Nursing*, 13–17.
- [7] Friandani, W. J. (2021) *Peran Perawat di Masa Pandemi Covid-19 – Rumah Sakit UNS, Rumah Sakit UNS*. Available at: <https://rs.uns.ac.id/peran-perawat-dimasa-pandemi-covid-19/>(Accessed: 8 October 2022).
- [8] Agustin, I. et al. (2022) ‘QNWL (Quality of Nurse Work Life) Pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap

- Turnover Perawat', *Jurnal Kesehatan Politeknik Palembang (JPP)*, 17(1), pp. 93–104. doi: <https://doi.org/10.36086/jpp.v17i1>.
- [9] Mahdi, A. F. *et al.* (2012) 'The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention', *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), pp. 1518–1526. doi: 10.3844/AJASSP.2012.1518.1526.
- [10] Mardiana, I., Hubeis, A. V. S. and Panjaitan, N. K. (2014) 'Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa', *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), pp. 119–130. doi: <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119130>
- [11] Labrague, Leodoro J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>.
- [12] Aseptia, U. Y. and Pramitasari, D. (2022) 'Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di Kota Malang', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), pp. 34– 52. doi: doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03.
- [13] Andarini, E. (2018) *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan JobSatisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga. Available at: [https://repository.unair.ac.id/77964/2/TKP 67 18](https://repository.unair.ac.id/77964/2/TKP%2067%2018)).
- [14] Widhiastuti, A. (2019) *Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Kamar Operasi RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro*. Politeknik kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Available at: [https://penelitian.rsupoeradji.id/wp-content/uploads/2020/01/ProposalPenelitian-Hubungan-Beban-Kerja-dengan-Burnout- Syndrome-padaPerawat-Kamar-Operasi-RSUP-dr.-Soeradji-Tirtonegoro.pdf](https://penelitian.rsupoeradji.id/wp-content/uploads/2020/01/ProposalPenelitian-Hubungan-Beban-Kerja-dengan-Burnout-Syndrome-padaPerawat-Kamar-Operasi-RSUP-dr.-Soeradji-Tirtonegoro.pdf)
- [15] Qowi, N. E. (2018). Pengembangan Model Komitmen Perawat Berdasarkan *Foci of Commitment* dan Model Tiga Komponen Untuk Menurunkan *Turnover Intention*. Universitas Airlangga. Available at: https://repository.unair.ac.id/77039/2/TKP%2029_18%20Qow%20p.pdf
- [16] Leone, C., Bruyneel, L., Anderson, J.E., Murrells T., Dussault, G., Aiken, L., Rafferty, A. (2015). Work Enviroment Issues and Intention to Leave in Portuguese Nurses: A crosssectional study. Elsevier Ltd, 2 910, pp. 80-85. Doi: 10.1016/j.ijnss.2015.01.010.
- [17] Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., Gourlay, S., & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews. *BMC Health Service*. 17, 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>
- [18] Mazurenko, O., Gupte, G., & Shan, G. Analyzing US nurse turnover: Are nurses leaving their jobs or the profession itself. *Journal Hospital Administratif*. 4, 48–56. <https://doi.org/10.5430/jha.v4n4p48>
- [19] Felicia. (2021). Keinginan pindah kerja tenaga kesehatan pada masa pandemi COVID-19 ditinjau dari faktor bahaya psikososial di tempat kerja dan sindrom *burnout*. *The Asia Pacific : Journal Of Management Studies*. 8(3). 153-162
- [20] Hammig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1), 785. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
- [21] Survival. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah dimediasi burnout serta peran karakteristik demografi sebagai variabel moderasi (studi pada medical representative di kota Malang)*. Thesis Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang