

## ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO NURSE RETENTION IN SOURCE LIVING HOSPITAL AMBON

Ellen Lambounang<sup>1</sup>, Andi Yusuf<sup>2</sup>, Rahmawati Aziz<sup>3</sup>

Correspondensi e-mail: [ellenpattinasarany1970@gmail.com](mailto:ellenpattinasarany1970@gmail.com)

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Sekolah Ilmu Kesehatan Tamalate, Makassar

### ABSTRACT

Employee retention is the time interval from starting work until the end of the work period in a place. Many factors have an impact on the high level of nurse retention, including competitive salaries, a healthy work environment, productive leadership and clear career management. This study aims to determine how the retention of nurses at Sumber Hidup Hospital – Ambon. The research was conducted at Sumber Hidup Hospital, Ambon. This type of research is a quantitative research with an observational approach using a cross sectional design. Sampling on nurses was carried out randomly. Data collection uses primary data and secondary data. Data were analyzed using statistical analysis through cross tabulation followed by chi-square test, namely univariate and bivariate analysis. The results showed that there was a relationship between career paths ( $\rho=0.000 < 0.05$ ), nurse salaries ( $\rho=0.007 < 0, 05$ ), motivation ( $\rho = 0.007 < 0.05$ ), reward ( $\rho = 0.000 < 0.05$ ) with nurse retention at Sumber Hidup Hospital in Ambon. Suggestions for the Sumber Hidup Ambon Hospital to be able to carry out evaluations related to the management system that is applied in order to support and provide good motivation for nurses and this supports the retention of nurses in the hospital.

### ARTICLE INFO

Submitted: 09-09-2021

Revised: 19-03-2022

Accepted: 24-05-2022

### Keywords:

Nurse; motivation; appreciation

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN RETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT SUMBER HIDUP AMBON

### ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan jarak waktu saat mulai bekerja sampai sampai saat berakhir masa kerja di suatu tempat. Banyak faktor yang berdampak pada tingginya tingkat retensi perawat diantaranya salary atau gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang sehat, kepemimpinan yang produktif serta manajemen karier yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana retensi perawat di Rumah Sakit Sumber Hidup – Ambon. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional menggunakan desain Cross Sectional. Pengambilan sampel pada perawat dilaksanakan secara acak. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik melalui tabulasi silang yang dilanjutkan dengan uji chi-square yaitu analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenjang karir ( $\rho=0,000 < 0,05$ ), gaji perawat ( $\rho=0,007 < 0,05$ ), motivasi ( $\rho=0,007 < 0,05$ ), penghargaan ( $\rho=0,000 < 0,05$ ) dengan retensi perawat di Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon. Saran bagi pihak Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon agar dapat melakukan evaluasi terkait dengan system manajemen yang diterapkan agar dapat mendukung dan memberikan motivasi yang baik bagi perawat dan hal ini menujung retensi perawat di rumah sakit.

### DOI:

[10.24252/kesehatan.v15i1.23627](https://doi.org/10.24252/kesehatan.v15i1.23627)

### Kata kunci:

Perawat; motivasi; penghargaan

### Pendahuluan

Retensi karyawan dapat dikaitkan dengan jumlah karyawan yang masih bekerja dalam satu periode. Retensi karyawan merupakan jarak waktu saat mulai bekerja sampai sampai saat



berakhir masa kerja di suatu tempat. Dalam hal ini, retensi juga mengarah kepada lamanya waktu minimum di suatu lokasi bekerja di suatu organisasi (Herman, Sudirman, & Nizmayanun, 2014)

Banyak faktor yang berdampak pada tingginya tingkat retensi perawat diantaranya salary atau gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang sehat, kepemimpinan yang produktif serta manajemen karier yang jelas. Retensi perawat merupakan hal yang penting karena menimbulkan kekhawatiran tentang kualitas perawatan pasien dan berdampak pada tingginya biaya perekrutan dan orientasi staf baru. Rumah Sakit (RS) Sumber Hidup melakukan rekrutment pegawai baik tenaga medis maupun non medis disesuaikan dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. (Krisman Silaen et al., 2020)

Biasanya gaji menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan kinerja seseorang, karena upah yang sesuai akan berpengaruh pada perilaku seseorang untuk melaksanakan kewajibannya. Biasanya jika beban kerja sangat banyak maka gaji akan mengikutinya, namun kenyataannya terdapat perbedaan antara gaji pegawai negeri dan honorer. Hal ini tentu saja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya (Kemenkes, 2014).

RS Sumber Hidup memberikan upah kerja atau gaji tidak berdasarkan pendidikan, namun gaji perawat ditentukan berdasarkan masa kerja. Jika seorang karyawan bekerja sudah lama maka gajinya akan meningkat lebih dari yang berpendidikan tinggi. Dalam hal ini, jenjang pendidikan tidak dapat dijadikan sebagai factor penunjang kinerja karyawan atau pemberian upah karyawan, namun sebaliknya. (Fauziah, 2020)

Berdasarkan fakta yang terjadi di zaman sekarang ini, level pendidikan sangat penting untuk dijadikan sebagai penyokong jenjang karir seseorang, karena dapat memotivasi seseorang untuk berusaha mengatur dan menjadikan karirnya menjadi lebih baik. Manajemen karier yang jelas memiliki pengaruh yang baik pada perencanaan dan pengembangan karier karyawan (Asrianti, 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prawiti dan Sriathi tahun 2017, menunjukkan bahwa iklim kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dari hasil wawancara dengan Kepala rumah sakit yang diperoleh selama 3 tahun terakhir di RS. Sumber Hidup, hasil menunjukkan bahwa RS. Sumber Hidup telah menerima perawat sebanyak 6 orang sedangkan perawat yang mengundurkan diri pada tahun 2018 - 2020 sebanyak 5 perawat. Selain itu, sesuai hasil wawancara dari 10 orang perawat di RS. Sumber Hidup - Ambon, menyatakan sebanyak 6 orang perawat menyatakan bahwa mekanisme kerja di Rumah Sakit Sumber Hidup - Ambon sudah cukup baik. Sedangkan 3 perawat memberikan pendapat yang kurang baik, dan 1 perawat lainnya menyatakan bahwa iklim kerja yang berhubungan dengan gaji yang diperoleh sering tidak tepat waktu dan juga jasa medis yang tertunda secara terus-menerus (0,01 % dan retensi jurnal 2020 7 %). Terkait dengan jenjang karir ditemukan 2 orang perawat yang mengatahkan bahwa selama ini mereka tidak mengerti manajemen RS. Sumber Hidup, dikarenakan status pegawai pun tidak jelas, tidak ada bukti fisik yang menjelaskan bahwa mereka adalah benar-benar pegawai yayasan atautkah mereka masih seperti pegawai kontrak dan sebagainya. Berdasarkan data yang didapatkan terkait dengan gaji pegawai Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon. (Asrianti, 2020)

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Apakah Ada Hubungan Antara Jenjang Karir, Gaji Perawat Dan Iklim Kerja penghargaan dan motivasi Dengan Retensi Perawat Di Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon”

### **Metode Penelitian**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional menggunakan desain Cross Sectional. Pengambilan sampel pada perawat dilaksanakan secara acak. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data

sekunder. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistic melalui tabulasi silang yang dilanjutkan dengan uji chi-square yaitu analisis univariat dan bivariat.(Hidayat, 2014)

### Hasil Penelitian

Penilaian terhadap retensi perawat terhadap variabel independ dengan uji *chi-square* dengan level kemaknaan ( $p < 0,05$ ). Pengujian secara bivariat disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Analisis Bivariat Retensi Perawat**

Variabel	Retensi Perawat				Total		p-value
	Berniat		Tidak Berniat		n	%	
	N	%	n	%			
<b>Jenjang Karir</b>							
Baik	21	35	5	8.3	26	100	0,000
Tidak Baik	4	6.7	30	50	34	100	
<b>Gaji</b>							
Sesuai	22	36.7	18	30	40	100	0,007
Tidak sesuai	3	5	17	28.3	20	100	
<b>Iklim Kerja</b>							
Baik	18	30	6	10	24	100	0,007
Kurang Baik	7	11.7	29	48	29	100	
<b>Motivasi</b>							
Ada	22	36.7	18	30	40	100	0,007
Tidak Ada	3	5	17	28.3	20	100	
<b>Penghargaan</b>							
Ada	21	35	5	8.3	26	100	0,000
Tidak Ada	4	6.7	30	50	34	100	

Keterangan \* = signifikan ( $p \text{ value} < 0,05$ )

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang berhubungan dengan variabel dependen adalah jenjang karir, gaji perawat, iklim kerja, motivasi, penghargaan. Untuk selanjutnya kelima variabel tersebut dilakukan analisis multivariat untuk mengetahui hubungan variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap retensi perawat di Rumah Sakit Hidup Ambon.

### Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel sekaligus mengendalikan variabel lainnya dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel secara murni dengan menggunakan uji Regresi Linear Berganda. Adapun variabel yang dianalisis multivariat yaitu hubungan jenjang karir, gaji perawat, iklim kerja, motivasi, penghargaan terhadap retensi perawat di Rumah Sakit Hidup Ambon.

**Tabel 2 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 <sup>a</sup>	,725	,700	,272	1,674

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Gaji, Motivasi, Jenjang Karir, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Retensi Perawat

Summary memberikan nilai Adjusted R Square sebesar 0,700 atau sama dengan 70%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel penghargaan, gaji, motivasi, jenjang karir, dan iklim kerja, secara simultan (bersama-sama) berhubungan terhadap variabel retensi perawat sebesar 70%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 70\% = 30\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

**Tabel 3. ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,576	5	2,115	28,507	,000 <sup>b</sup>
Residual	4,007	54	,074		
Total	14,583	59			

Output pada tabel 3 Anova diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah  $p = 0,000$ . Karena  $p = 0,000 < 0,05$ , maka sebagaimana besar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel jenjang karir, gaji, motivasi, iklim kerja, dan penghargaan secara bersama-sama memberikan hubungan terhadap retensi perawat atau berarti signifikan.

**Tabel 4. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,194	,077		-2,524	,015
Jenjang Karir	,383	,088	,385	4,365	,000
Gaji	,167	,079	,160	2,124	,038
Iklim Kerja	,101	,089	,100	1,133	,262
Motivasi	,183	,078	,175	2,360	,022
Penghargaan	,394	,085	,396	4,644	,000

Coefficients pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari kelima variabel yang memenuhi syarat uji regresi maka hanya variabel jenjang karir dan penghargaan yang paling berhubungan terhadap retensi perawat di Rumah Sakit Hidup Ambon dengan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Kemudian variabel gaji dan motivasi juga berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Hidup Ambon dengan nilai  $p = 0,038$  dan  $0,022 < 0,05$ . Sedangkan variabel iklim kerja dengan nilai  $p = 0,262$  yang berarti lebih besar dari 0,05 maka tidak memberikan hubungan yang signifikan terhadap retensi perawat.

## Pembahasan

### a. Hubungan jenjang karir dengan retensi perawat di RS. Sumber Hidup-Ambon

Hasil uji analisis bivariate untuk melihat hubungan antara jenjang karir dengan retensi perawat ditemukan 26 perawat dengan jenjang karir yang baik namun terdapat 5 perawat yang tidak berniat untuk menetap bekerja di Rs. Sumber Hidup-Ambon. Hal ini dikarenakan faktor keinginan dan faktor usia seseorang. Faktor usia dalam hal ini usia muda dimana seseorang ini mencoba hal-hal yang baru dan ingin mendapatkan apa yang lebih baik lagi. Terdapat responden yang mengatahkan bahwa jenjang karir di rumah sakit tidak baik namun terdapat 4 perawat yang tidak berniat melakukan retensi hal bisa dikarenakan faktor usia yang mana faktor usia merupakan salah satu tolak ukur untuk mencari pekerjaan, dimana peraturan pemerintah bahwa batasan mengikuti CPNS yaitu  $\leq 35$  tahun dan juga sudah mendapat pelatihan dari rumah sakit tersebut sehingga tidak ada niat untuk pindah rumah sakit lain dikarenakan jika melakukan pindah rumah sakit maka yang bersangkutan harus mengganti rugi semua yang pernah diberikan oleh rumah sakit terhadap dirinya. Salah satu faktor yaitu status pegawai yang tergolong dalam status pegawai tetap dan status sebagai pegawai kontrak. Seorang perawat dinyatakan sebagai perawat yang berstatus sebagai karyawan tetap adalah mereka yang telah lama bekerja di rumah sakit dalam pengangkatan karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karyawan dengan status pegawai kontrak lebih besar kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan dengan status pegawai tetap karena ada keterikatan dengan pihak rumah sakit dan tidak seperti dengan perawat yang berstatus kontrak yang masa kerjanya telah ditentukan sebelum dia bekerja di rumah sakit dan jika masa kontraknya habis perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak dapat melanjutkan kontraknya jika kinerjanya baik atau berpindah kerja ke rumah sakit lain. Hal ini didukung

oleh teori (Nursalam, 2015) bahwa karyawan dengan status pegawai kontrak lebih besar kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan status sebagai karyawan tetap.

#### **b. Hubungan Gaji Perawat dengan retensi perawat di RS. Sumber Hidup-Ambon**

Hasil penelitian ditemukan bahwa dari 20 perawat yang mengatahkan gajinya tidak sesuai namun terdapat 3 perawat (5.0%) yang berniat untuk menetap bekerja di Rs. Sumber Hidup-Ambon. Hal bisa dikarenakan faktor tingkat pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 3 (5.0%) dan 45 (75.0%) perawat Rs. Sumber Hidup-Ambon. Tingkat pendidikan menentukan seorang untuk bertahan bekerja disuatu tempat. Tingkat pendidikan seseorang yang rendah rentang memilih bertahan bekerja. Karena biasanya karyawan yang lulusan perguruan tinggi mempunyai harapan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang hanya lulusan SMA atau sederajat. Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor gaji. Gaji memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang cukup memuaskan, dengan gaji yang cukup memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan akan memperhatikan karyawan, gaji juga sebagai motivator agar karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan dan hasilnya yaitu akan meningkatkan retensi karyawan. Retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama (Krisman Silaen et al., 2020). Employee retention atau retensi karyawan merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif, gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan juga harus berdasarkan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan menerima kenaikan gaji yang hampir sama dengan karyawan lain yang memiliki produktivitas rendah dan ketidakhadiran yang lebih banyak maka akan menimbulkan rasa ketidakadilan. Hal ini yang mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi didasarkan pada kinerjanya (Mathis dan Jackson, 2016). Menurut pendapat peneliti dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang kompensasi karyawan mempengaruhi baik dan tidak baiknya retensi karyawan. Perusahaan yang mempunyai sistem manajemen gaji yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya, karena dengan pemberian kompensasi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka merasa dihargai dalam pekerjaannya. Dengan pemberian gaji yang baik akan mendorong karyawan untuk tetap berada disuatu organisasi tersebut, sehingga retensi karyawan tinggi.

#### **c. Hubungan Iklim kerja dengan retensi perawat di Rs. Sumber Hidup- Ambon**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki harapan baik dan merasa nyaman memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki harapan tidak baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asrianti, 2020) yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan iklim kerja perawat ( $p < 0,001$ ). Selain rasa nyaman yang dimiliki oleh perawat salah satu faktor yang mengakibatkan perawat bertahan bekerja dan tidak bertahan adalah alat dan fasilitas. Alat dan fasilitas memiliki hubungan yang bermakna pada retensi perawat. Menurut peneliti bahwa alat dan bahan juga dapat menunjang kualitas pelayanan dan juga kualitas seorang perawat dalam bekerja karena alat dan bahan semakin baik maka pekerjaan seorang perawat semakin baik. RS. Sumber Hidup merupakan salah satu rumah sakit swasta yang terkenal dengan kualitas pelayanan namun dari segi peralatan sangat minim, karena seorang perawat ingin untuk mampu mengoperasikan peralatan di rumah sakit agar suatu saat tidak kalah jauh dengan teman-teman perawat yang bekerja di rumah sakit yang lebih baik lagi terkait dengan alat dan bahan. Berdasarkan hal diatas maka peneliti



menyarankan kepada pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan dan memberikan rasa nyaman serta fasilitas yang maksimal kepada perawat agar perawat yang bekerja di rumah sakit akan selalu betah dan tidak berpindah kerja ke tempat lain terutama bagi perawat.

#### **d. Hubungan Motivasi kerja dengan retensi perawat di Rs. Sumber Hidup- Ambon**

Motivasi merupakan suatu komponen dimana didalamnya manusia adalah sebagai komponen, yang memiliki motivasi untuk meraih apa yang diinginkan sebagai suatu tujuan yang harus dicapai. Menejer sebagai harus dapat memotivasi karyawannya ke arah kinerja yang lebih baik (Feronica et al., 2020). Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung seseorang. individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa yang paling kuat pada dirinya pada saat tertentu. Apabila dikatakan bahwa timbulnya perilaku seseorang pada saat tertentu ditentukan oleh kebutuhan yang memiliki kekuatan yang tinggi maka penting bagi setiap manager untuk memilikipengetahuan tentang kebutuhan yang dirasakan paling penting bagi bawahannya.(Tris et al., 2020), Pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pendekatan yang sangat berorientasi pada manusia yang dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai cara dan dipraktekkan oleh semua orang disetiap tingkat organisasi. Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Sri Irmawati, H. Sultan M., 2019). Hasil penelitian didapatkan 40 perawat yang menyatakan bahwa motivasi di rumah sakit tidak ada namun terdapat 22 perawat yang tidak berniat melakukan retensi hal ini bisa dikarenakan faktor usia yang mana faktor usia merupakan salah satu tolak ukur untuk mencari pekerjaan, dimana peraturan pemerintah bahwa batasan mengikuti CPNS yaitu  $\leq 35$  tahun dan juga sudah mendapat pelatihan dari rumah sakit tersebut sehingga tidak ada niat untuk pindah rumah sakit lain dikarenakan jika melakukan pindah rumah sakit maka yang bersangkutan harus mengganti rugi semua yang pernah diberikan oleh rumah sakit terhadap dirinya. Dengan tidak ada motivasi bagi perawat Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon membuat semangat dan motivasi kerja perawat semakin berkurang.

#### **e. Hubungan Penghargaan dengan retensi perawat di Rs. Sumber Hidup- Ambon**

Penghargaan yang dimaksud adalah terkait dengan kompensasi dan pengakuan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif, maksudnya adalah gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman, dan kinerjanya. Kompensasi yang diterima atau diperoleh harus berdasarkan atas kinerjanya. Apabila seorang pekerja menerima kenaikan gaji yang hampir sama dengan pekerja yang lainnya yang memiliki produktivitas rendah dan ketidakhadiran yang lebih banyak, maka akan menimbulkan rasa ketidakadilan (Asrianti, 2020).Perawat tidak hanya melayani pasien tapi juga memerlukan penghargaan dari Rumah Sakit di mana perawat itu bekerja. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam berjalannya suatu organisasi. Penghargaan merupakan suatu penilaian organisasi terhadap kontribusi karyawan membayar secara langsung maupun tidak langsung untuk membayar sesuai dengan kemampuan organisasi berdasarkan hukum. Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan perawat di rumah sakit sumber hidup kurang baik dimana dari 60 perawat terdapat 26 (43.0%) perawat yang mengatahkan ada penghargaan di Rs. Sumber Hidup dan terdapat 34 (57.0%) perawat yang mengatahkan tidak ada penghargaan kerja di RS. Sumber Hidup-Ambon. Hal ini dikarenakan harapan dari perawat agar dapat diberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi maupun intensif lain tidak terlihat sehingga perawat merasa tidak betah dan ingin pindah ke tempat yang lain. Peneliti menganalisis bahwa pengaruh sebagai salah satu kebutuhan manusia dapat menjadi alternatif metode pemberian penghargaan kepada individu karyawan, karena sub variabel pengaruh termasuk dalam dimensi kepuasan kerja perawat. Hubungan Pertumbuhan Diri dengan Kinerja Perawat Hasil bivariat hanya ditemukan ada hubungan yang bermakna antara pertumbuhan diri dengan kinerja yang dipersepsikan oleh perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Chanafie (05); Lannasari (05); yang menjelaskan bahwa persepsi jenjang karir menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan persepsi puas terhadap kinerja perawat. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (01) yang menyatakan karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Marquis dan Huston (06); Sitinjak (08) mengemukakan perawat perlu memiliki tanggung jawab utama terhadap karirnya sendiri. Perawat harus mengenali karir sebagai jenjang yang dipilih atau dikontrak yang dibuat seseorang untuk berkontribusi dalam suatu profesi dengan memuaskan, sehingga untuk mendapatkan karir yang berhasil harus dibangun oleh diri perawat sendiri dan penilaian dari lingkungan terhadap analisa pekerjaannya, maka perawat harus terus memelihara dan menjaga pengetahuan dan keterampilannya untuk tetap mutakhir dengan cara melaksanakan kinerja dengan baik (Robbins, 01; Chanafie, 05). Hubungan skala grading dengan kinerja perawat Hasil analisis bivariat didapatkan tidak ada hubungan antara skala grading dengan kinerja perawat baik berdasarkan observasi maupun yang dipersepsikan oleh perawat. Hasil ini tidak sesuai dengan Chanafie (05); Lannasari (05); Lusiani (06); Sitinjak (08) yang mendapatkan data bahwa ada hubungan yang bermakna antara jenjang karir dengan kinerja. Depkes RI dan PPNI (06) menjelaskan bahwa sistem jenjang karir sebagai salah satu komponen sistem penghargaan non finansial. kepada perawat merupakan aspek pengakuan pencapaian kinerja dan disusun dengan berbagai tujuan, diantaranya untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta akuntabilitas perawat sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. (Simamora, 2016) menjelaskan bahwa manajemen karir berfokus pada tanggung jawab organisasi untuk pengembangan karir dan jenjang karir tidak hanya perlu dikembangkan, tetapi juga perlu dikomunikasikan kepada staf dan diimplementasikan secara konsisten. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan retensi perawat di rumah sakit sumber hidup-Ambon. Hal ini menyatakan bahwa bila penghargaan baik, maka karyawan akan tetap bekerja dan begitu pula sebaliknya, bila penghargaan tidak baik maka karyawan memilih untuk tidak tetap bekerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan antara jenjang karir ( $\rho=0,000 < 0,05$ ), gaji perawat ( $\rho=0,007 < 0,05$ ), motivasi ( $\rho=0,007 < 0,05$ ), penghargaan ( $\rho=0,000 < 0,05$ ) dengan retensi perawat di Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon

### **Saran**

pihak Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon agar dapat melakukan evaluasi terkait dengan system manajemen yang diterapkan agar dapat mendukung dan memberikan motivasi yang baik bagi perawat dan hal ini menujung retensi perawat di rumah sakit.

### **Daftar Pustaka**

- Asrianti. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sdandi Husada*, 9(1), 456-460. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.321>
- Fauziah. (2020). *Analysis Of Factors Affecting The Implementation Of Career Path Mentor Methods In Clinical Nurses At Dr. Zainoel Abidin Hospital Banda Aceh*.
- Feronica, V., Syafrizal, M., & Imran, S. (2020). *Hubungan Minat dan Motivasi Menjadi Perawat dengan Prestasi Belajar pada Mahasiswa Keperawatan*. 1(November).
- Herman, Sudirman, Nizmayanun. (2014). Hubungan Kualitas Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Lemasada Kabupaten Donggala Tahun 2014. *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2).
- Hidayat, A. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika.
- Kemenkes. (2014). *Peraturan Meneteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014* (Issue c). Kemenkes.
- Krisman Silaen, I., Kristanto, E., & Lopian, J. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Retensi Perawat di Rumah Sakit. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 96-103.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.
- Simamora. (2016). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. EGC.
- Sri Irmawati, H. Sultan M., dan N. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Sangurara

Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 5, 188–197.

Tris, T. P., Lanin, D., & Mubarak, A. (2020). Pelaksanaan Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sitiung Kecamatan Sitiung Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(3), 51–55. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i3.48>