

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* TERHADAP RETENSI PERAWAT**

SYSTEMATIC REVIEW



AGIT PRATAMA PUTRA

NIM. 131814153050

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* TERHADAP RETENSI PERAWAT**

SYSTEMATIC REVIEW

Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M.Kep) pada Program Studi
Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga



Oleh:

AGIT PRATAMA PUTRA

131814153050

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya Bersumpah bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun

Surabaya, 1 Oktober 2020



Agit Pratama Putra
131814153050

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* TERHADAP RETENSI PERAWAT : *SYSTEMATIC
REVIEW***

Oleh :

Agit Pratama Putra
NIM. 131814153050

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 1 Oktober 2020

Oleh
Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M.Kes
NIP. 196808291989031002

Pembimbing Kedua



Dr. dr. Slamet Riyadi Yuwono, DTM&H., MARS., M.Kes
NIP. 195305231980031006

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes
NIP. 197212172000032001

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI TESIS

Hasil Tesis ini diajukan oleh

Nama Mahasiswa : Agit Pratama Putra
NIM : 131814153050
Program Studi : Magister Keperawatan
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Commitment* terhadap Retensi Perawat: *Systematic Review*

Tesis ini telah diuji
Oleh panitia penguji pada tanggal 1 Oktober 2020
Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga

Panitia Penguji,

1. Ketua Penguji : Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons)
NIP : 196612251989031004



2. Anggota : Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M.Kes
NIP : 196808291989031002



3. Anggota : Dr. Slamet Riyadi Y, dr. DTM&H.,M.Kes.,MARS
NIP : 195305231980031006



4. Anggota : Dr. Djazuly Chalidyanto, SKM.,MARS
NIP : 197111081998021001



5. Anggota : Dr. Yulis Setya Dewi, S.Kep.,Ns. MNg
NIP : 197507092005012001



Mengetahui,

Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes

NIP. 197212172000032001

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Airlangga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agit Pratama Putra
NIM : 131814153050
Program Studi : Magister Keperawatan
Departemen : Manajemen Keperawatan
Fakultas : Keperawatan
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Airlangga Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Perawat”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Airlangga berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Surabaya

Pada tanggal: 1 Oktober 2020

 atakan,

Agit Pratama Putra

TESIS PENGARUH KEPUASAN KERJA... AGIT PRATAMA

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, Tesis dalam bentuk *systematic review* yang berjudul “*Pengaruh kepuasan kerja dan organizational commitment terhadap strategi Retensi Perawat*” telah terselesaikan. Berbagai hambatan dan kesulitan ditemui selama proses penyusunan tesis ini, namun berkat usaha dan kerja keras serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak pada akhirnya tesis ini dapat diselesaikan.

Hasil Tesis dalam bentuk *systematic review* ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan (M.Kep). Pada Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga. Bersama dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, SE., MT., AK., CMA., Selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya beserta para Wakil Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada saya untuk menempuh Pendidikan Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Nursalam. M.Nurs (Hons), selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga periode 2015-2020, sekaligus ketua tim penguji tesis yang telah memberikan arahan, fasilitas dan motivasi dalam penyelesaian penyusunan tesis dalam bentuk *systematic review*.
3. Prof. Dr. Ahmad Yusuf, S.Kp., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan arahan dan fasilitas dalam menyusun tesis dalam bentuk *systematic review*.
4. Prof. Dr. Kusnanto. S.Kp. M.Kes, selaku Wakil Dekan 1 periode 2015-2020, sekaligus dosen Pembimbing yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan memfasilitasi dalam menyusun tesis dalam bentuk *systematic review*.
5. Dr. Tintin Sukartini. S.Kp. M.kes, selaku Ketua Program Studi yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan memfasilitasi dalam menyelesaikan tesis dalam bentuk *systematic review*.

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

6. Dr. dr. Slamet Riyadi Yuwono, DTM&H.,MARS.,M.Kes, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis dalam bentuk *systematic review* ini.
7. Dr. Djazuly Chalidyanto. SKM., M.ARS, Selaku Tim Penguji Tesis yang telah memberikan masukan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis dalam bentuk *systematic review* ini.
8. Dr. Yulis Setya Dewi, S.Kep., Ns., M.Ng, Selaku Tim Penguji Tesis yang telah memberikan masukan, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian tesis dalam bentuk *systematic review* ini.
9. Teman-teman Magister Keperawatan yang telah menemani dan saling memberikan *support* dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
10. Orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah mendukung, memotivasi, dan membantu untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan dalam penyelesaian tesis dalam bentuk *systematic review*.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segenap saran dan masukan sangat penulis harapkan untuk perbaikan

Surabaya, Oktober 2020

Penulis

Agit Pratama Putra

RINGKASAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP RETENSI PERAWAT: A SYSTEMATIC REVIEW

Oleh: Agit Pratama Putra

Retensi perawat merupakan faktor penting dari keberhasilan rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya di rumah sakit atau sistem pelayanan kesehatan. Kegagalan rumah sakit dalam meretensi perawat dapat menyebabkan terjadinya *turnover* perawat sehingga berpengaruh dalam proses pengelolaan tenaga perawat dan finansial suatu Rumah Sakit. Identifikasi faktor yang mempengaruhi retensi perawat perlu dilakukan dalam mengelola sumber daya Rumah Sakit agar menjadi pertimbangan untuk mempertahankan perawat yang terampil dan pengalaman, karena meretensi perawat merupakan salah satu kunci keberhasilan dari efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi perawat adalah kepuasan kerja, selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi perawat dan *turnover* perawat yaitu *organizational commitment*. Penelitian yang menggabungkan kepuasan kerja dan *organizational commitment* terhadap retensi karyawan dan *turnover* telah dilakukan, namun hubungan antara keduanya terhadap retensi atau *turnover* perawat masih menjadi pertanyaan.

Protokol *systematic review* ini menggunakan *the Joanna Briggs Institute* dengan sumber database pencarian yaitu (*Scopus, ScienceDirect, EBSCOhost, JSTOR, PubMed, dan Proquest*), kriteria inklusi dan eksklusi menggunakan format PICOS yaitu Populasi: Perawat, Intervensi: Studi yang meneliti tentang intervensi untuk retensi perawat berdasarkan kepuasan kerja dan *organizational commitment*, Comparators: Kelompok intervensi pembandingan yang digunakan adalah intervensi lain (tanpa melibatkan kepuasan kerja dan *organizational commitment*) maupun kelompok yang hanya diamati tanpa diberikan intervensi, Outcomes: Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan *organizational commitment* dengan retensi perawat, Desain Penelitian: *Cross sectional, quasy experiment, RCT's*, Tahun publikasi 2016-2020. Kata kunci pencarian menggunakan MeSH (*Medical Subject Hiding*) dengan *boolean operator* sehingga penulisannya adalah "*Job Satisfaction*" OR "*Work Satisfaction*" OR "*Satisfaction*" AND "*Organizational Commitment*" OR "*Job Commitment*" OR "*Commitment*" AND "*Nurse Retention*" OR "*Nurse Turnover*" OR "*Intention To Stay*" OR "*Intention to Leave*". Pencarian dilakukan selama kurang lebih satu minggu, sejak tanggal 1 sampai dengan 7 September 2020. Kemudian dari

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

seluruh artikel diskriming dan diidentifikasi berdasarkan judul, abstrak, dan *fulltext*. Artikel yang tersisa dilakukan penilaian kelayakan menggunakan *The Joanna Briggs Institute Critical Appraisal tools*, dengan beberapa pertanyaan atau kriteria pada setiap tipe desain studi.

Artikel yang diperoleh dengan menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan, berjumlah 3627 artikel, kemudian dilakukan identifikasi berdasarkan duplikasi, skrining berdasarkan identifikasi judul dan abstrak, terakhir dilakukan seleksi berdasarkan fulltext dan kriteria kelayakan, sehingga tersisa 25 artikel. Alur seleksi systematic review tergambar dalam diagram PRISMA. Kemudian artikel yang tersisa dibagi menjadi tiga tema yaitu kepuasan kerja, *organizational commitment*, dan strategi retensi perawat. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: Lingkungan kerja, *burnout*, unit kerja, gaji, faktor individu (usia, pendidikan, lama bekerja), kepemimpinan, rasio pasien-perawat, interaksi sejawat, beban kerja, dan kultur organisasi. Sedangkan *organizational commitment* dipengaruhi oleh faktor individu, kepuasan kerja, supervisor, dan *sense of calling*. Retensi perawat secara garis besar dipengaruhi oleh karakteristik manajer, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perawat, kepuasan kerja, *organizational commitment*, *burnout*, dan lingkungan kerja. Indikator retensi perawat yang telah terbentuk dapat dilihat melalui dimensi Individu, organisasi, dan sistem kesehatan. Strategi retensi perawat yang dapat dilakukan yaitu REBT (*Rational Emotive Behavior Therapy*) dan *Empowerment*. Berdasarkan hasil *systematic review* kemudian dibuat modul dan dilakukan konsultasi pakar. Faktor kepuasan kerja dan *organizational commitment* perlu diidentifikasi untuk menciptakan strategi retensi perawat. Strategi meningkatkan retensi perawat yang telah dilakukan di Indonesia yaitu peningkatan jenjang karir perawat, peningkatan dukungan personal profesional, pendidikan, regulasi, insentif finansial. Strategi yang diusulkan untuk meningkatkan retensi perawat adalah *empowerment*, sasaran yang diberikan bukan hanya pada staf namun juga kepala keperawatan, manfaatnya dapat dilihat berdasarkan dimensi *psychological* (berkurangnya *burnout*, meningkatkan *quality of work-life*) dan *structural* (kesempatan, dukungan, fasilitas, kekuatan formal, dan informal).

Kepuasan kerja dan *organizational commitment* menjadi prediktor utama yang harus dilalui untuk membentuk retensi perawat.. Berbagai strategi yang ditawarkan untuk membentuk retensi perawat, mengurangi *turnover*, dan mencegah intensi pergi, namun harus disesuaikan dengan karakteristik individu, manajer, pekerjaan, dan lingkungan. Identifikasi faktor setiap variabel perlu dilakukan agar terbentuk strategi yang tepat.

EXECUTIVE SUMMARY

EFFECTS OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSE RETENTION: A SYSTEMATIC REVIEW

By: Agit Pratama Putra

Nurse retention is an important form factor in the success of the hospital in increasing the efficiency and effectiveness of resources in the hospital or health service system. Hospital failure in retaining nurses can lead to turnover of nurses so that it affects the process of managing nurses and the finances of a hospital. Identification of factors that influence nurse retention is needed to manage hospital resources so that it becomes a consideration for maintaining skilled and experienced nurses. Retain nurses is one of the keys to the success of organizational effectiveness. One of the factors that can affect nurse retention is job satisfaction, besides other factors that can affect nurse retention and nurse turnover, namely organizational commitment. Various research has been carried form that combines job satisfaction and organizational commitment variables to nurse retention and turnover. However, the effect of both on nurse retention or turnover is still a question.

This systematic review protocol use The Joanna Briggs Institute with a search database source (Scopus, ScienceDirect, EBSCOhost, JSTOR, PubMed, and Proquest), inclusion and exclusion criteria using the PICOS format, namely Population: Nurse, Intervention: Studies that examine interventions for retention nurses based on job satisfaction and organizational commitment, Comparators: The comparison intervention group used was other interventions (without involving job satisfaction and organizational commitment) and groups that were observed only without being given intervention, Outcomes: Knowing the influence between job satisfaction and organizational commitment with nurse retention, Research design: Cross-Sectional, Quasi-Experiment, and RCT's. the publication year 2016-2020. Keyword searches use MeSH (Medical Subject Hiding) with boolean operators so that the writing is "Job Satisfaction" OR "Work Satisfaction" OR "Satisfaction" AND "Organizational Commitment" OR "Job Commitment" OR "Commitment" AND "Nurse Retention" OR " Nurse Turnover "OR" Intention To Stay "OR" Intention to Leave ". The search was carried out articles for approximately one week, from 1 to 7 September 2020. All of the Articles were screened criteria and identified based on title, abstract, and full text. The remaining articles were subjected to a feasibility assessment using The Joanna Briggs Institute Critical Appraisal tools, with multiple questions or criteria for each type of study design.

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA...

AGIT PRATAMA

Articles obtained using predetermined keywords, totaling 3627 articles, then identification based on duplication, screening based on title identification and abstract, finally selection based on full text and eligibility criteria remain 25 articles. The selecting and screening of the studies illustrated flow in the PRISMA diagram. Then they were divided into three themes, job satisfaction, organizational commitment, and nurse retention strategies. Job satisfaction was influenced effect by various factors: work environment, burnout, work unit, salary, individual factor (age, education, length of work), leadership, patient-nurse ratio, peer interaction, workload, and organizational culture. Meanwhile, the organizational commitment was influenced effect by individual factors, job satisfaction, supervisors, and a sense of calling. Nurse retention was influenced factor by manager characteristics, organizational characteristics, job characteristics, nurse characteristics, job satisfaction, organizational commitment, burnout, and work environment. Indicator of Nurse retention was seen form through the dimensions of the staff, organization, and health system. The recommended nurse retention strategies are REBT (Rational Emotive Behavior Therapy) and Empowerment. Based on the search for systematic review results, the module was made and have consulted by expert. Necessary to identify the factors of job satisfaction and organizational commitment to creating an appropriate nurse retention strategy. Strategies to increase nurse retention that have been implemented form in Indonesia include career development, professional-personal support, education, regulation, financial incentives. The effort which suggested increasing nurse retention is empowerment, all of the staff and head of nursing involved in the empowerment strategy. These results were of seen dimensions through the psychological (reduced burnout, increased quality of work-life) and structural (opportunities, support, facilities, formal strength, and informal).

Job satisfaction and organizational commitment are the main predictors that must be through to form nurse retention. There are various strategies to shape nurse retention, reduce turnover, and prevent the intention to leave. However, to formulate a nurse retention strategy must be adapted to the characteristics of the individual, manager, job, and environment. Besides, identification of the causative factors of each variable is necessary.