

Hubungan Jam Lembur dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit Hermina Sukabumi Tahun 2023

Gugum Pamungkas¹, Tuti Surtimanah², Astri Sri Yunilestari³

^{1,2,3} Sarjana Kesehatan Masyarakat, STIKes Dharma Husada

e-mail: gugumpamungkas@gmail.com; tutisurtimanah@gmail.com; asthreefirdaus5@gmail.com

Abstract

Human resource management plays an important role in the organization. The success of an organization in maintaining quality human resources is determined by many factors, including overtime hours. Overtime hours are factors that affect turnover intention. Based on data at the Hermina Sukabumi General Hospital in 2022 achieving a high overtime index (2.07%) from Standard <1%/month and achieving high turnover (6.91%) from Standard <6%/year. Turnover is a burden for the hospital because it incurs costs for recruiting new personnel, including special training according to the required competencies, the difficulty of finding replacement staff causes existing employees to work overtime. The purpose of this study was to determine the relationship between overtime hours and turnover intention at Hermina Sukabumi General Hospital. This research method is a correlational descriptive quantitative research with a cross sectional approach. The sample technique using total sampling with inclusion and exclusion criteria obtained 191 respondents. The data was taken by taking the average realtime data of overtime hours for the January-May 2023 period, and a questionnaire regarding turnover intention in the form of a Google Form. Data analysis by means of univariate and bivariate analysis. The results showed that the average overtime hours of high respondents was 77 respondents (40.3%), low overtime hours were 114 respondents (59.7%). High turnover intention of 115 respondents (60.2%) and low turnover intention of 76 respondents (39.8%). The conclusion of this study is that there is a significant relationship between overtime hours and turnover intention at Hermina Sukabumi General Hospital with a p value: 0.000, continuous routine counseling efforts are needed for officers, equal overtime hours in each service unit, fulfillment of priority staff needs in units that the overtime rate is high.

Keywords: *Overtime hours, desire to change jobs, Turnover intention.*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mempertahankan sumber daya manusia berkualitas ditentukan banyak faktor, diantaranya adalah jam lembur. Jam lembur faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan data di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi tahun 2022 pencapaian index lembur tinggi (2.07%) dari Standar <1%/bulan dan pencapaian *turnover* tinggi (6.91%) dari Standar <6%/tahun. *Turnover* menjadi beban rumah sakit karena mengeluarkan biaya untuk perekrutan tenaga baru termasuk pelatihan khusus sesuai kompetensi yang diperlukan, sulitnya mencari tenaga pengganti menyebabkan karyawan yang ada harus lembur. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampel menggunakan *total sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi diperoleh 191 responden. Data diambil dengan mengambil data *realtime* rata-rata jam lembur periode Januari-Mei 2023, dan kuesioner mengenai *turnover intention* dalam bentuk *Google Form*. Analisis data dengan cara analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian diperoleh rata-rata jam lembur responden tinggi sebanyak 77 responden (40,3%), jam lembur rendah sebanyak 114 responden (59,7%). *Turnover intention* tinggi sebanyak 115 responden (60,2%) dan *turnover intention* rendah sebanyak 76 responden (39,8%). Kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi dengan nilai *p value* : 0,000, diperlukan upaya konseling rutin secara berkelanjutan kepada petugas, pemerataan jam lembur di setiap unit pelayanan, pemenuhan kebutuhan tenaga prioritas pada unit yang angka lembur nya tinggi.

Kata Kunci: Jam lembur, keinginan untuk pindah kerja, *Turnover intention*.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dan fundamental dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah jam kerja lembur. Jam kerja lembur adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention*[1]. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja wajib membayar Upah kerja lembur[2]. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Definisi tentang kelebihan waktu kerja atau lembur yang ada masih berbeda-beda dan tidak konsisten. Studi yang dilakukan oleh Merllie dan Paoli dalam Becker tahun 2004, menunjukkan bahwa 20% dari karyawan bekerja, rata-rata jam bekerja

dalam seminggu mencapai lebih dari 44 jam[1]. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu[3]. *Turnover intention* mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku dimanakah karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi atau profesi mereka saat ini[4]. Pada tahun 2019, tingkat pergantian perawat klinis di Korea Selatan adalah 15,4%, sedangkan tingkat *turnover* perawat yang sudah bekerja lebih sedikit dari satu tahun lebih tinggi, sebesar 45,5%. Apalagi ditemukan 70% perawat baru mengalami *turnover intention*, menunjukkan kemungkinan tingkat perputaran yang lebih tinggi jika faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* perawat tidak dapat diidentifikasi dan diselesaikan[5]. Menurut Standar Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi Angka index lembur yaitu < 1%/bulan, dengan pencapaian index lembur Pada tahun 2021 adalah 1.05%, pada tahun 2022 adalah 2.07%, lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh RSU Hermina Sukabumi, dengan analisa penyebab lembur adalah kurangnya tenaga karena adanya karyawan yang diklat, cuti, sakit dan *resign* di unit pelayanan tersebut. Berdasarkan data dari program pola ketenagaan di RSU Hermina Sukabumi pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1 Kebutuhan Tenaga berdasarkan Program Pola Ketenagaan di RSU Hermina Sukabumi Tahun 2023

	Jumlah Standar	Jumlah Saat Ini	Jumlah Kebutuhan
Farmasi	20	14	6
Laboratorium	19	11	8
Radiologi	7	4	3
Intensif	30	23	7
Perina level 1	4	3	1
Rawat Inap Obsgyn	13	9	4
Instalasi Gawat Darurat	23	22	1
Kamar Operasi	27	21	6
Kamar Bersalin	9	8	1
Rawat Inap Anak	12	9	3
Rawat Inap Bedah & Kemoterapi	10	8	2
Rawat Inap Isolasi	14	8	6

Rawat Inap Umum	16	9	7
Rawat Inap Eksekutif	17	16	1
Poliklinik Eksekutif	13	13	0
Poliklinik	20	16	4

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kurangnya tenaga di unit pelayanan sehingga mengharuskan tenaga di unit tersebut untuk lembur yang akan menimbulkan dampak dari lembur yaitu mengakibatkan kelelahan kerja pada petugas. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja serta dapat mempengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja. Standar *turnover* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi yaitu <6% pertahun, dengan pencapaian *turnover* pada tahun 2021 adalah 6.78%, pada tahun 2022 adalah 6.91% lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh RSU Hermina Sukabumi. Masalah *turnover* sangat krusial, adanya masalah terkait kecukupan ketenagaan di rumah sakit sehingga waktu kerja tenaga medis yang berlebih, masih banyak tugas yang di luar tugas intinya, tingkat *turnover* yang masih tinggi, dan kesulitan mendapat petugas pengganti dengan kompetensi yang sama dalam waktu singkat dan itu pasti membutuhkan biaya besar[6]. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti Hubungan jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi tahun 2023. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi tahun 2023.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Peraturan Pemerintah nmr 35 tahun 2021 Waktu kerja lembur / Jam Lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan

dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama empat jam dalam satu hari dan 18 delapan belas jam dalam satu minggu[2]. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

Alasan yang menyebabkan kerja lembur menjadi pilihan antara lain sebagai berikut[7], [8] : Mengejar keterlambatan jadwal, mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengatasi peningkatan dimensi dan kompleksitas pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan desain, dan mengatasi kekurangan pekerja. Dampak dari kelebihan waktu kerja ini bermacam-macam. Salah satunya adalah dapat mempengaruhi kesehatan (seperti resiko hipertensi, penyakit kardiovaskuler, gangguan muskuloskeletal, infeksi kronis, diabetes, kelelahan, stress, depresi) yang dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami absensi kerja atau ijin sakit[1]. Jam kerja berlebih (lembur) juga sebagai salah satu faktor penyebab stres kerja[9], Selain itu jam kerja lembur menyebabkan produktivitas kerja menurun dan dapat mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja[7]. Dapat disimpulkan dampak yang ditimbulkan dari jam kerja lembur adalah mempengaruhi kesehatan yang dapat menyebabkan karyawan sakit dan absensi kerja, timbulnya stress kerja pada karyawan, produktivitas kerja menurun, kenaikan biaya tenaga kerja,

dan dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi[10]. *Turnover intention* secara definisi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan[11].

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Usia, tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah tua
2. Durasi kerja, kelebihan waktu kerja atau jam lembur dapat mempengaruhi *turnover*, mengingat salah satu dampak dari lembur yaitu kelelahan dan kehilangan waktu bersama keluarga menyebabkan karyawan menjadi semakin tinggi untuk keluar dari pekerjaan
3. Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan
4. Keterikatan atas perusahaan, pekerjaan dengan memiliki rasa ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya berarti karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, rasa nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif
5. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sebuah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan
6. Beban Kerja, Beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kuantitatif' yang timbul sebagai akibat dari tugas -tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu
7. Dukungan Sosial, Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan orang lain, termasuk keluarga

8. Kompensasi, insentif merupakan bagian dari imbalan
9. Komitmen Organisasi, Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Harnoto dalam Alfiah, (2013) Indikasi terjadinya *turnover intention* adalah[12]: Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Menurut Deswarta, (2021) Indikator *turnover intention* yaitu[11] :

1. Pikiran untuk berhenti, menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini
2. Keinginan untuk meninggalkan, keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, desain penelitian adalah analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi pada bulan juni untuk memperoleh data dari bulan Januari - Mei tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap tenaga kesehatan pelaksana perawat, apoteker, analis, radiografer sebanyak 191 orang di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Instrumen yang dipergunakan adalah kuesioner *turnover*

intention dari muntamah (2017) tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena telah digunakan oleh peneliti lainnya yang terbukti valid dan reliabel dengan melampirkan nilai *r* serta *Cronbach's Alpha*[13] dan instrumen yang digunakan untuk mengetahui gambaran lembur karyawan yaitu dengan tabel ekstraksi data *realtime* jam lembur karyawan sesuai dengan laporan

lembur karyawan di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan Jenis kelamin, usia, masa kerja dan unit pelayanan seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD Hermina Sukabumi

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	27,2
Perempuan	139	72,8
Usia		
< 25 Tahun	33	17,3
25 – 30 Tahun	77	40,3
> 30 Tahun	84	42,4
Masa Kerja		
< 5 Tahun	84	44,0
5 – 10 Tahun	62	36,5
> 10 Tahun	45	23,6
Unit Pelayanan		
Farmasi	21	11,0
Laboraorium	10	5,2
Radiologi	4	2,1
Intensif	22	11,5
Perina level 1	3	1,6
Rawat Inap Obsgyn	9	4,7
Instalasi Gawat Darurat	22	11,5
Kamar Operasi	21	11,0
Kamar Bersalin	7	3,7
Rawat Inap Anak	7	3,7
Rawat Inap Bedah/Kemo	8	4,2
Rawat Inap Isolasi	8	4,2
Rawat Inap Umum	9	4,7
Rawat Inap Eksekutif	16	8,4
Poliklinik Eksekutif	9	4,7
Poliklinik Reguler	15	7,9

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari 191 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan (72,8%) berusia >30 tahun (42,4%), masa kerja

< 5 tahun (44,0%) dan unit pelayanan dengan responden terbanyak adalah Intensif dan Instalasi Gawat Darurat (11,5%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Kategori	f	%
Lembur Rendah	114	59,7
Lembur Tinggi	77	40,3
<i>Turnover Intention</i> Rendah	76	39,8
<i>Turnover Intention</i> Tinggi	115	60,2

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden berada dalam kategori Lembur rendah (59,7%), dan

sebagian besar *Turnover Intention* tinggi (60,2%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jam Lembur berdasarkan unit pelayanan

Unit Pelayanan	Mean	Min	Max
Kamar Operasi	3,89	2	5
Rawat Inap Isolasi	3,86	3	5
Radiologi	3,82	3	4
Rawat Inap Umum	3,63	2	5
Laboratorium	3,53	2	4
Farmasi	3,10	0	5
Poliklinik Reguler	3,04	0	5
Intensif	2,89	0	4
Rawat Inap Anak	2,80	2	4
Rawat Inap Bedah/Kemo	2,60	2	4
Perina Level 1	2,05	1	2
Rawat Inap Obsgyn	1,67	1	4
Rawat Inap Eksekutif	1,57	1	4
Instalasi Gawat Darurat	1,35	0	5
Poliklinik Eksekutif	1,20	0	2
Kamar Bersalin	0,43	0	1

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 16 unit pelayanan jam lembur dengan proporsi paling banyak lembur adalah unit pelayanan Kamar

Operasi dengan rata-rata lembur 3,89, serta terdapat variasi jumlah jam lembur minimum dan maximum di setiap unit.

Tabel 5. Hasil Uji *Chi-Square* Jam Lembur dengan *Turnover Intention*

Jam Lembur	<i>Turnover Intention</i>						<i>P value</i>
	Tinggi		Rendah		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	77	100	0	0	77	100	0
Rendah	38	33,3	76	64,9	114	100	
Jumlah	115	60,2	76	39,8	191	100	

Sumber : Data 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden dengan jam lembur tinggi didapatkan 77 responden (100,0%) dengan *turnover intention* yang tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh bahwa *p value* = 0,000 atau nilai *p* < 0,05 maka H_0 diterima, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jam lembur dengan *turnover intention*

PEMBAHASAN

Jam Lembur

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan merujuk pada tabel 4.2 hasil jam lembur menunjukkan bahwa jam lembur di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi termasuk dalam lembur rendah, dari 191 responden terdapat 114 responden (59,7%) dengan jam lembur rendah, namun walau demikian harus dipertimbangkan juga beban lembur pada petugas di unit pelayanan yang melayani pasien dan bekerja dengan

jadwal dinas shift pagi, sore, dan malam akan semakin tinggi beban lemburnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan mutiah sebelumnya menilai bahwa jam kerja lembur yang diterapkan perusahaan terkategori baik dengan rata-rata 3,46, Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap PT XXX merasakan pemberian jam kerja lembur telah sesuai dengan peraturan pemerintah atau berdasarkan kesanggupan karyawan. Penelitian yang dilakukan Mutiah menilai jam lembur dengan memberikan kuesioner pendapat/ Pernyataan responden tentang jam lembur, berbeda dengan yang dilakukan peneliti dengan mengambil data *real time* jam lembur pada setiap responden, itu memungkinkan data yang di peroleh oleh peneliti lebih akurat (20). Berdasarkan pada tabel 4.3 pencapaian rata-rata lembur di masing-masing unit pelayanan. Unit dengan Jam lembur paling banyak jam lembur adalah Kamar Operasi, Rawat Inap Isolasi, Radiologi, Rawat Inap Umum, Laboratorium, dan Farmasi, banyaknya lembur di unit tersebut sejalan dengan data kebutuhan tenaga pada tabel 1.1 di unit masing-masing yang menggambarkan unit tersebut masih kekurangan tenaga. Selain itu pada tabel 4.5 terdapat variasi jumlah jam lembur minimum dan maximum di setiap unit. Data tersebut menggambarkan bahwa pemerataan lembur di masing-masing unit tidak merata karena ada yang lembur tinggi mencapai 5 jam/hari, ada yang jam lembur nya rendah hanya 2 jam/hari bahkan ada yang tidak lembur (0 jam), itu bisa menyebabkan beberapa petugas dengan jam lembur tinggi berisiko kelelahan. Unit yang perlu melakukan pemerataan tugas lembur adalah Farmasi, Poliklinik, Instalasi Gawat Darurat, Intensif, Kamar Operasi, Rawat Inap Umum.

Turnover Intention

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan merujuk pada tabel 4.2 hasil *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi dalam kategori tinggi, dari 191 responden terdapat 115

responden (60,2%) dengan *turnover intention* tinggi. Berdasarkan 3 indikator yang diukur dalam *turnover intention*, indikator yang paling tinggi adalah indikator keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dari 191 responden ada 98 responden (51,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian Muntamah (25) sebelumnya menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden dengan presentase 16 % menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berniat keluar dari Laundry tempat karyawan bekerja karena pekerjaan karyawan terlalu berat, namun perbedaan dengan peneliti adalah responden yang diambil dari unit pelayanan keperawatan dan penunjang medis, sedangkan penelitian sebelumnya responden di unit laundry. Hasil analisis data menunjukkan sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi mengalami *turnover intention* tinggi. Dimana dari jawaban responden yang paling sering dialami adalah memilih berniat keluar dari tempat bekerja karena pekerjaannya terlalu berat.

Hubungan jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi

Berdasarkan hasil uji bivariat penelitian di Rumah Sakit Umum Sukabumi, merujuk pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 77 responden dengan jam lembur tinggi didapatkan 77 responden (100,0%) dengan *turnover intention* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jam lembur yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kelelahan bagi petugas sehingga bisa menimbulkan petugas berpikir untuk pindah kerja (*Turnover Intention*). Kurangnya pemerataan lembur di masing-masing unit karena, serta kurangnya tenaga di masing-masing unit menyebabkan petugas yang ada mengharuskan lembur juga bisa menyebabkan beberapa petugas dengan jam lembur tinggi merasa kelelahan. Hasil uji statistic dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh bahwa *p value* = 0,000 atau nilai $p < 0,05$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mutiah (20) menyatakan bahwa jam kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XXX Kabupaten Padang Lawas. Menurut peneliti perlu diwaspadai dengan rata-rata jam lembur yang relatif tidak terlalu tinggi pun hasil *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi termasuk kategori tinggi, maka perlu pemantauan yang dilakukan terkait jam lembur berupa pemerataan jam lembur di setiap unit nya serta pemenuhan kebutuhan tenaga, karena bila jam lembur semakin tinggi kemungkinan akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

KESIMPULAN

Jam lembur pada karyawan di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi termasuk dalam kategori rendah yaitu 114 responden (59,7%), sedangkan *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi yaitu 115 responden (60,2%). Terdapat hubungan yang signifikan antara jam lembur dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Hermina Sukabumi tahun 2023 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 (*p value*<0,05), semakin tinggi jam lembur maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

SARAN

Perlunya dilakukan konseling rutin, secara berkelanjutan kepada semua petugas, pemerataan jam lembur di setiap unit pelayanan, pemenuhan kebutuhan tenaga prioritas pada unit yang angka lembur nya tinggi, serta identifikasi risiko terkait *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. M. Dirdjo, "Hubungan

Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda," *Borneo Student Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 1818–1823, 2020, [Online]. Available: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/938%0Ahttps://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/938/545>

[2] P. Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W,]" *Peratur. Pemerintah Republik Indones. Nomor 35 Tahun 2021, no. 086142, p. 42, 2021, [Online]. Available: https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021*

[3] W. Liu et al., "Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study," *BMJ Open*, vol. 8, no. 6, 2018, doi: 10.1136/bmjopen-2017-019525.

[4] H. Chen, G. Li, M. Li, L. Lyu, and T. Zhang, "A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China," *Int. J. Nurs. Sci.*, vol. 5, no. 4, pp. 396–402, 2018, doi: 10.1016/j.ijnss.2018.09.012.

[5] H. Kim and E. G. Kim, "A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020)," *Nurs. Open*, vol. 8, no. 5, pp. 2406–2418, 2021, doi: 10.1002/nop2.872.

- [6] Y. Putri, T. Febrina, and D. Rahma, "Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020," *J. Kesehat. Saelmakers Perdana*, vol. 4, no. 2, pp. 390–397, 2021, doi: 10.32524/jksp.v4i2.284.
- [7] T. Sumarningsih, "Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi," *Media Komun. Tek. Sipil*, vol. 20, no. 1, pp. 63–69, 2015.
- [8] N. Mutiah, "Pengaruh jam kerja lembur dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*," pp. 1–205, 2018.
- [9] F. Abdurahmat, "Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia," 2006.
- [10] A. Sakul, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat RS Bhayangkara TK. III Manado (Sakul) 175," *Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 175–184, 2018.
- [11] D. Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 58–63, 2021, doi: 10.51903/e-bisnis.v14i2.476.
- [12] A. K. Purnomo and W. Pebriani, "Anteseden *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit 'X' Bandung Barat," *Mbia*, vol. 19, no. 1, pp. 1–11, 2020, doi: 10.33557/mbia.v19i1.735.
- [13] Muntamah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*," 2017.