



Sosialisasi Dampak Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

^{1*} Burhanuddin Basri, ²Hadi Abdillah, ²Tri Utami

^{1*}Program Studi DIII Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

²Program Studi Pendidikan Profesi Ners: Universitas Muhammadiyah Sukabumi

^{1*}Corresponding Author e-mail : burhanuddun514@ummi.ac.id

Diterima: Maret 2022; Revisi: Maret 2022; Diterbitkan: April 2022

Abstrak: Tujuan dedikasi pada warga ini merupakan buat sosialisasi akibat kemauan pindah kerja (*turnover*) Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit. Hingga aktivitas ini dilaksanakan di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi dengan jumlah partisipan 20 orang. Tata cara yang dicoba merupakan tata cara ceramah serta dialog dengan modul tentang akibat kemauan pindah kerja (*turnover*) Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit. Hasil capaian kegiatan ini antara lain memberikan pemahaman kepada Pimpinan di rumah sakit akan dampak yang akan terjadi jika angka *turnover* yang tinggi dan memberikan solusi apa yang bisa dilakukan untuk mengantisipasi adanya keinginan pindah kerja (*turnover*) Perawat. Dari angket didapatkan hasil kalau ada perbedaan pengetahuan saat sebelum serta setelah di bagikan sosialisasi akibat kemauan pindah kerja (*Turnover*) Perawat Terhadap Mutu Pelayanan di Rumah Sakit dengan nilai P- Value: 0, 000. Direkomendasikan aktivitas sosialisasi semacam ini bisa dicoba secara teratur baik di posisi yang sama ataupun berbeda, dengan topic lain yang bisa menunjang terjadinya mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit lebih baik lagi.

Kata kunci : Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*), Perawat, Kualitas Pelayanan

Socialization Of The Impact Of Nurse Turnover On The Quality Of Services In Sekarwangi Hospital, Sukabumi Regenc

Abstract: The purpose of this community service is to socialize the impact of nurses' turnover intentions on the quality of hospital services. So this activity was carried out at the Sekarwangi Hospital, Sukabumi Regency with a total of 20 participants. The method used is the lecture and discussion method with material about the impact of the desire to change jobs (*turnover*) of nurses on the quality of hospital services. The results of this activity include providing an understanding to the leadership at the hospital about the impact that will occur if the turnover rate is high and providing solutions for what can be done to anticipate the desire to switch jobs (*turnover*) of nurses. From the questionnaire, it was found that there was a difference in knowledge before and after being given the Socialization of the Impact of Nurse Turnover on the Quality of Service in Hospitals with a P-Value: 0.000. It is recommended that socialization activities like this can be carried out routinely in the same or different locations, with other topics that can support the formation of a better quality of nursing services in hospitals.

Keywords: Impact of Desire to Change Jobs (*Turnover*), Service Quality

How to Cite: Basri, B., Abdillah, H., & Utami, T. (2022). Sosialisasi Dampak Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 4(2), 218-228. <https://doi.org/10.36312/sasambo.v4i2.659>



<https://doi.org/10.36312/sasambo.v4i2.659>

Copyright© 2022, Basri et al

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Penyakit Coronavirus 2019 ataupun Covid- 19 merupakan tipe baru dari virus corona yang tidak hanya berakibat pada badan, pula bisa berakibat sungguh- sungguh pada kesehatan mental warga (Huang & Zhao, 2021). epanjang wabah Covid- 19 di Cina, bermacam penyakit mental sudah dilaporkan serta diterbitkan di tingkatan orang, komunitas, nasional serta internasional. Pada tingkat individu, orang lebih cenderung hadapi khawatir tertular serta hadapi indikasi parah ataupun sekarat, ketidakberdayaan serta stereotip. Resiko penularan yang besar pada perawat diakibatkan kerana perawat senantiasa kontak dengan penderita sepanjang proses perawatan serta jam bekerja lebih lama dari umumnya (Mohindra, R., R, R., Suri, V., Bhalla, A., & Singh, 2020). Perihal ini membuat, perawat selaku petugas kesehatan garis depan hadapi beban psikologis dalam menjaga penderita COVID- 19 (Lai et al., 2020).

Beban pekerjaan serta psikologis yang dirasakan hendak memunculkan sesuatu reaksi yang diucap dengan reaksi psikologis. Reaksi psikologi yang mencuat serta merugikan antara lain ialah terdapatnya perasaan ketakutan hendak penularan serta penyebaran virus ke keluarga, sahabat serta antar sahabat sejawat yang lain (Xiang et al., 2020). Perawat ataupun petugas kesehatan pula hadapi tekanan pikiran, kecemasan, kemarahan, penyangkalan, traumatisasi serta indikasi tekanan mental sepanjang pandemic COVID- 19 (Asmundson & Taylor, 2020).

Fenomena yang mayoritas terjalin merupakan kala mengalami kinerja sesuatu rumah sakit telah dikatakan baik sewaktu- waktu bisa jadi rusak baik secara langsung ataupun tidak langsung oleh bermacam sikap pegawai di dalamnya. Salah satu wujud sikap pegawai tersebut merupakan kemauan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover/intentions to leave*) yang bisa diakibatkan oleh bermacam berbagai perihal, semacam pengunduran diri, pindah ke rumah sakit lain, pemberhentian, ataupun kematian pegawai. Sebab sumber energi manusia merupakan peninggalan yang sangat berharga dalam industri ataupun organisasi semacam rumah sakit. (Muslim & Sutinah, 2020).

Atensi terhadap SDM sangat dibutuhkan sebab dalam melaksanakan aktivitasnya industri hendak senantiasa memerlukan pekerja yang dimilikinya. Dengan demikian dibutuhkan pembinaan terhadap sumber energi manusia mengingat kedudukan yang diemban oleh mereka sangat vital untuk industri. Manusia hendak cenderung berfungsi aktif serta dominan di tiap organisasi, sehingga program yang sudah terbuat industri hendak susah buat dilaksanakan tanpa kedudukan aktif dari karyawan yang dipunyai industry (Kenelak et al., 2016).

Di Indonesia, angka turnover yang lumayan besar pada bidang pelayanan kesehatan sesungguhnya sangat disayangkan. Dilansir dari laporan profil kesehatan Indonesia oleh BPPSDM Kemenkes RI, (2016) provinsi Banten terdapat di posisi terbawah sebab minimnya pemenuhan jumlah perawat. Sebaliknya DKI Jakarta terletak di posisi sangat dasar kedua serta Jawa Barat terdapat di posisi sangat dasar baik pada jumlah bidan maupun perawat terhadap 72 ribu penduduk Indonesia pada tahun 2015. Perihal ini menampilkan kesenjangan yang besar sebab provinsi Jawa

Barat, DKI Jakarta, serta Banten merupakan 3 provinsi berarti dengan 5 kota besar di Indonesia ialah Jakarta, Depok, Bogor, Bekasi, serta Tangerang.

Angka turnover yang besar hendak berakibat negative untuk rumah sakit, dimana bisa menimbulkan minimnya stabilitas pada keadaan tenaga kerja dan tingkatan bayaran SDM semacam bayaran kursus yang telah disisahkan buat pegawai sampai bayaran perekrutan serta kursus kemampuan. Tidak hanya itu angka pindah kerja yang besar menyebabkan kinerja rumah sakit jadi tidak baik sebab rumah sakit tersebut sudah tidak mempunyai pegawai yang mempunyai pengalaman lebih ataupun mempunyai kompetensi spesial sampai bila kehabisan mereka rumah sakit wajib melatih pegawai baru. Terbentuknya pindah kerja ataupun turnover secara langsung ataupun tidak langsung bisa membagikan kerugian kepada rumah sakit pada aspek segi sumber energi manusia, bayaran serta semangat karyawan rumah sakit. Karna terbentuknya turnover di area perawat, perawat yang tidak mengundurkan diri hendak terbawa- bawa motivasi nya, perawat yang tadinya tidak berupaya buat mencari lowongan pekerjaan baru hendak mulai mencari lowongan kerja serta pada kesimpulannya hendak melaksanakan turnover (Pawesti & Wikansari, 2017).

Rumah Sakit Sekarwangi ialah rumah sakit Tipe- B yang dibawah langsung oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi, serta ialah rumah sakit paling banyak tenaga kesehatannya di Kabupaten Sukabumi, dan rumah sakit ini pula jadi salah satu tempat penampungan penderita yang terkena covid- 19 di Kabupaten Sukabumi dengan sediakan ruangan-ruangan isolasi yang cocok standar dan dibarengi dengan pelaksanaan protokol- protokol kesehatan yang berlaku. Bersumber pada informasi dari SDM keperawatan Rumah Sakit Sekarwangi disimpulkan pada sebagian tahun kebelakang tingkatan perpindahan perawat besar, sehingga perihal tersebut jadi perihal yang wajib diberi atensi oleh manajemen SDM rumah sakit paling utama pada bagian keperawatannya. Angka (turnover) para perawat di Rumah Sakit Sekarwangi yang didapat ialah tahun 2018 sampai 2020. Dikala tahun 2018 informasi membuktikan terjalin perpindahan kerja sebanyak 46, 47%, serta pada tahun 2019 sebanyak 47. 5% serta pada tahun 2020 sebesar 48%. Bisa disimpulkan dalam kurun 3 tahun kebelakang keseriusan perpindahan bertambah. Hingga pemicu dari tingginya perihal ini butuh menemukan atensi Rumah Sakit Sekarwangi.

Kerap ditemukan alibi menimpa perawat yang memutuskan pindah kerja ialah menimpa pendapatan yang rendah, sudah menciptakan tempat kerja yang lebih baik dari tempat tadinya, atasan tidak menerapkan sistem promosi, suasana kerja yang dirasa kurang sesuai untuk perawat, terdapatnya tindak kurang adil yang diterima nya. Angka pindah kerja perawat pada rumah sakit secara universal ditafsirkan dalam persen mempunyai rerata diantara 5% hingga 10% per tahun serta masuk jenis besar apabila persentasi telah melebihi 10%. Makadari itu kemauan pindah kerja serta perpindahan kerja para perawat wajib menemukan fokus dari pihak manajemen Rumah sakit. Perihal tersebut cocok dengan riset Yuniarti & Tutiany, (2019) pemberian pendapatan pokok yang tidak cocok

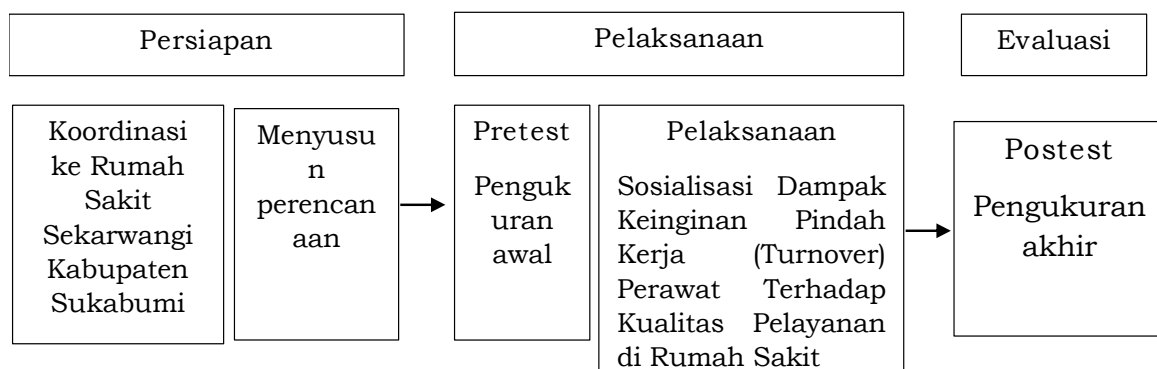
dengan UMK, tidak terdapatnya tunjangan transport, tidak terdapatnya insentif serta tidak terdapat duit lembur menimbulkan kemauan pindah kerja hendak terjalin. Dengan tingginya kompensasi hingga terus menjadi rendah terbentuknya turnover.

Bagi Cahya Nurlia, Asiah Hamzah, (2012), hal-hal lain yang bisa menimbulkan turnover pada perawat ialah batas waktu kerja yang diberikan, perilaku sahabat kerja, jam lembur, pelayanan keperawatan yang diberikan, pengalaman kerja, menyesuaikan diri dengan area kerja, sokongan sosial serta yang sangat berarti merupakan kompensasi.

Program Dedikasi kepada Warga ialah salah satu Catur Dharma akademi besar. Bersumber pada pada latar balik tersebut, ada pula yang jadi tujuan dalam dedikasi kepada warga ini ialah Pelaksana aktivitas dedikasi kepada warga bisa mensosialisasikan akibat Kemauan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Terhadap Mutu Pelayanan di Rumah Sakit. Pimpinan di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi serta perawat bisa menguasai data terpaut akibat kemauan pindah kerja (Turnover) perawat terhadap mutu pelayanan di Rumah Sakit.

METODE

Penerapan Dedikasi kepada Warga di tengah pandemi ialah tantangan tertentu. Tidak hanya menjajaki protokol kesehatan(penyediaan handsanitizer, masker, serta melindungi jarak), partisipan serta waktu juga dibatasi. Ada pula pelaksanaannya, Penerapan Dedikasi kepada Warga ini dilaksanakan pada hari Senin, 20 Desember 2021 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Partisipan aktivitas ataupun sasaran Dedikasi kepada Warga merupakan direktur rumah sakit, kepala bidang kepegawean, kepala bidang keperawatan, kepala diklat, kepala ruangan serta perawat yang berjumlah 20 orang. Rencananya jumlah partisipan yang diundang buat berpartisipasi dalam aktivitas ini beberapa 40 orang. Dalam praktiknya sebab bermacam pertimbangan serta menjauhi kerumunan hingga regu memutuskan buat mengundang partisipan seperlunya saja. Berikut alur penerapan dedikasi warga:



Gambar 1 Skema Alur Aktivitas Pengabdian pada masyarakat

1. Persiapan

a. Koordinasi ke Rumah Sakit

Pada tahapan persiapan regu melaksanakan survei terlebih dulu kepada mitra dengan proses perizinan dicoba terlebih dulu, ialah

mengambil permohonan ijin pengambilan informasi dini serta izin penerapan dedikasi kepada warga dari Universitas Muhammadiyah Sukabumi yang diperuntukan ke direktur rumah sakit, Regu dedikasi kepada warga terdiri dari 2 Dosen Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sukabumi, ialah Burhanuddin Basri, Meter. Kep selaku pimpinan regu serta Hadi Abdillah, S. Kep., Ners., MMRS Anggota regu. Ada pula mitra merupakan Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi yang langsung di pimpin oleh direktur rumah sakit ialah dokter, Cecep Sutisna, Meter. P. H. Berikutnya Regu melaksanakan survei lebih mendalam terpaut apa yang jadi kasus mitra dikala ini yang cocok dengan tema yang diberikan oleh Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Meningat dedikasi warga yang dilaksanakan ini ialah aktivitas internal yang dibiayai oleh fakultas kesehatan, hingga wajib disesuaikan dengan tema yang diberikan. Sehabis berdiskusi dengan mitra apa yang jadi pokok kasus hingga bisa disimpulkan selaku berikut:

- 1) Para pimpina serta perawat belum memahmi akibat kemauan pindah kerja (turnover) perawat terhadap mutu pelayanan di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.
 - 2) Pimpinan rumah sakit belum mampu mengantisipasi dan menyusun sterategi yang bisa di diterapkan jika angka turnover tinggi.
2. Menyusun perencanaan
- Setelah persiapan, tim Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat melakukan perencanaan kegiatan agar bisa berjalan dengan lancar. Perencanaan yang dilakukan antara lain tanggal pelaksanaan, jam pelaksanaan, jumlah peserta yang mengikuti kegiatan, materi apa yang akan dibawa, alat apa yang diperlukan. Selain itu yang perlu diperhatikan bahwa kegiatan ini tengah berada saat pandemi Covid-19. Oleh karena itu wajib dilakukan skema agar kegiatan tetap berjalan sesuai jadwal dan mengikuti protokol kesehatan. Setelah berdiskusi dengan tim maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Tanggal pelaksanaan yaitu hari Senin 20 Desember 2021.
 - b. Tempat pelaksanaan di ruang diklat Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.
 - c. Pelaksanaan dibagi menjadi 4 sesi:

Tabel 1. Agenda Aktivitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

Waktu	Materi	Pemateri
Hari Senin 20 Desember 2021		
08.30-08.50	Pre tes	Tim
09.00-10.30	1. Konsep Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover</i>)	Burhanuddin Basri, M.Kep
	2. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover.	
11.31-12.30	3. Indikasi Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover</i>)	Hadi Abdillah, S.Kep., Ners., MMRS
	4. Dampak Turnover bagi	

Waktu	Materi	Pemateri
12.31-12.50	Organisasi Post tes	Tim

- d. Perlengkapan/peralatan yang digunakan: Proyektor, Laptop, contoh produk (aplikasi), perlengkapan tulis buat partisipan.
- e. Perlengkapan protokol kesehatan: masker, handsanitizer.

3. Pelaksanaan

Buat tahapan penerapan, regu melaksanakan implementasi dari sesi perencanaan yang telah dipersiapkan. Dalam tahapan ini, regu memakai tata cara ceramah dengan menyajikan materi yang sudah di siapkan, membuka sesi diskusi, dan tanya jawab. Terdapat 4 materi pokok yang dibahas yaitu Konsep Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*), dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Turnover yang di sampaikan oleh Burhanuddin Basri, M.Kep, kemudian materi tentang Indikasi Keinginan Pindah Kerja (*Turnover*), dan Dampak Turnover bagi Organisasi yang di sampaikan oleh Hadi Abdillah, S.Kep., Ners., MMRS. Hambatan dalam kegiatan ini adalah waktu yang singkat, dan berubah-ubah karena menyesuaikan dengan jadwal kegiatan dari pihak pimpinan dan perawat di Rumah Sakit dan juga pembatasan kegiatan berkumpul di masa pandemik. Sehingga dalam pelaksanaan tidak mengumpulkan peserta terlalu banyak.

4. Evaluasi

Pada tahapan monitoring evaluasi, tim menyebarkan angket kepada partisipan yang berkaitan tentang sisi uraian partisipan, dan khasiat aktivitas buat partisipan. Tahapan monitoring penilaian ini butuh dicoba guna membenarkan aktivitas ini betul- betul diserap oleh partisipan, dan selaku bahan penilaian regu aktivitas dedikasi kepada warga buat kedepannya dapat di laksanakan lebih baik lagi.

HASIL DAN DISKUSI

Regu melaksanakan survei di tempat mitra, ialah di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Rumah Sakit Sekarwangi ialah rumah sakit Tipe- B yang dibawah langsung oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi, serta ialah rumah sakit paling banyak tenaga kesehatannya di Kabupaten Sukabumi, dan rumah sakit ini pula jadi salah satu tempat penampungan penderita yang terkena covid-19 di Kabupaten Sukabumi dengan sediakan ruangan- ruangan isolasi yang cocok standar dan dibarengi dengan pelaksanaan protokol- protokol kesehatan yang berlaku.

Berdasarkan data dari SDM keperawatan Rumah Sakit Sekarwangi disimpulkan pada beberapa tahun kebelakang tingkat perpindahan perawat tinggi, sehingga hal tersebut menjadi hal yang harus diberi perhatian oleh manajemen SDM rumah sakit terutama pada bagian keperawatannya. Angka (*turnover*) para perawat di Rumah Sakit Sekarwangi yang didapat yaitu tahun 2018 hingga 2020. Saat tahun 2018 data menunjukan terjadi perpindahan kerja sebanyak 46,47%, dan pada tahun 2019 sebanyak 47.5% dan pada tahun 2020 sebesar 48 %. Dapat disimpulkan dalam kurun tiga tahun kebelakang intensitas perpindahan meningkat. Maka

penyebab dari tingginya hal ini perlu mendapat perhatian Rumah Sakit Sekarwangi.

Perihal ini setelah itu direspon langsung oleh dokter, Cecep Sutisna, Meter. P. H yang ialah direktur rumah sakit kalau butuh terdapatnya bimbingan tentang akibat kemauan pindah kerja (turnover) perawat terhadap mutu pelayanan di rumah sakit. Hingga, regu memutuskan sasaran mitra dikala ini ialah Para pimpina di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi serta perawat. Regu berharap kalau dengan terdapatnya aktivitas dedikasi kepada warga bisa mensosialisasikan akibat kemauan pindah kerja (turnover) perawat terhadap mutu pelayanan di Rumah Sakit, serta Pimpina di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi serta Perawat bisa menguasai data terpaut akibat kemauan pindah kerja (turnover) perawat terhadap mutu pelayanan di rumah sakit.

Sehabis menciptakan sasaran mitra, hingga regu berdiskusi serta mengantarkan iktikad serta tujuan program pegabdian warga kepada direktur rumah sakit serta kepala diklat rumah sakit. Sehabis itu, didetetapkan waktu serta tempat dan teknis penerapan. Perihal ini butuh dicoba dialog mengingat aktivitas ini sasaran pimpinan serta perawat di rumah sakit yang mempunyai jadwal aktivitas yang sangat padat biar tidak mengusik aktivitas partisipan.

Sehabis sesi perencanaan ialah memastikan bertepatan pada serta teknis aktivitas, hingga sesi berikutnya ialah penerapan. Aktivitas dedikasi kepada warga ini di laksanakan pada hari Senin 20 Desember 2021, yang bertempat di aula diklat rumah sakit sekarwangi dari jam 08. 30- 12. 50. Sebaliknya dalam tata cara penyuluhannya merupakan tata cara ceramah serta dialog oleh tiap- tiap pemateri.

Modul yang di informasikan kepada para partisipan antara lain Konsep Kemauan Pindah Kerja (Turnover), serta Faktor- faktor yang Mempengaruhi Terhadap Turnover yang di sampaikan oleh Burhanuddin Basri, Meter. Kep, kemudian modul tentang Gejala Kemauan Pindah Kerja (Turnover), serta Akibat Turnover untuk Organisasi yang di sampaikan oleh Hadi Abdillah, S. Kep., Ners., MMRS. Tiap tahap modul diberikan waktu buat berdiskusi. Dialog dapat berbentuk pengalaman yang dilihat dari partisipan dalam kesehariannya, dapat fenomena yang diamati sepanjang ini, dapat berbentuk sharing knowledge and experience. Partisipan berdiskusi menimpa hasil pengamatan mereka sepanjang ini di rumah sakit, semacam factor apa yang menyebarkan mereka mau pindah tempat kerja. Saat sebelum menguraikan modul oleh pemateri terlebih dulu dicoba pengukuran dini ataupun pretest tingkatan pengetahuan partisipan. Hasil penerapan aktivitas bisa diperhatikan selaku berikut:



Gambar 1. Peserta sedang mengisi angket Pre tes

Gambar 1 menunjukkan seluruh peserta mengisi angket pre tes untuk menggali pengetahuan dan pemahaman peserta tentang dampak dari keinginan pindah kerja (*Turnover*). Peserta mengisi angket sesuai dengan petunjuk pengisian.



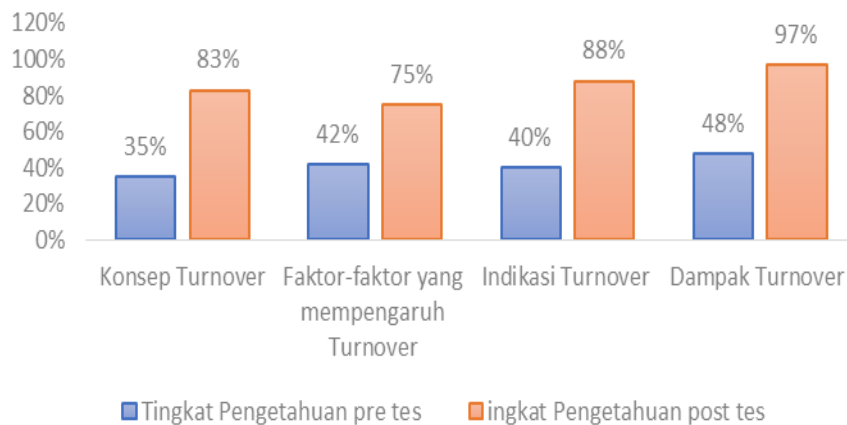
Gambar 2. Pemateri memaparkan materi kepada para peserta

Gambar 2 menunjukkan pemaparan materi yang disampaikan oleh pemateri, kemudian dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Peserta sangat antusias dan aktif dalam sesi diskusi.



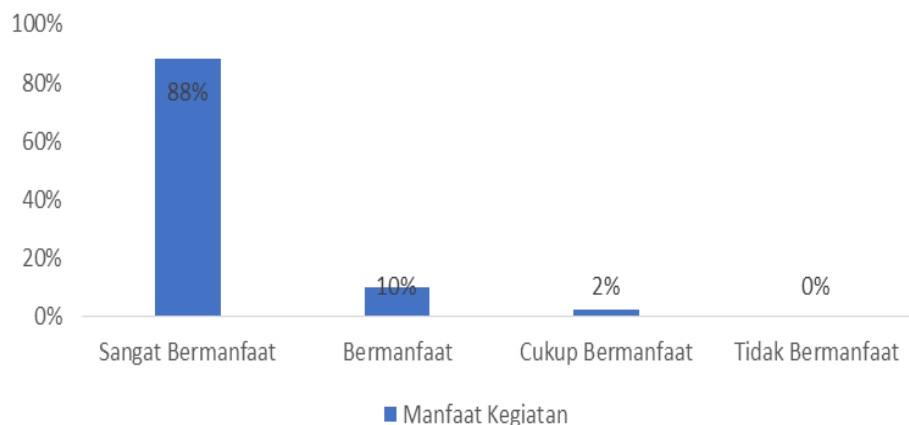
Gambar 3. Peserta sedang mengisi angket Post tes

Gambar 3 menunjukkan seluruh peserta mengisi angket pre tes sebagai Langkah terakhir dalam kegiatan ini dimana pada tahapan ini tim monitoring dan Evaluasi (Monev) yang tujuannya mengontrol kembali apa saja yang menjadi kekurangan dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat. Pada tahap monev ini dilakukan dengan memberikan angket kepada seluruh peserta sebagai penilaian post test. Tujuan pemberian angket ini yaitu untuk mengetahui pemahaman materi yang diberikan kepada peserta, manfaat kegiatan bagi peserta dan mengetahui kepuasan peserta terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat.



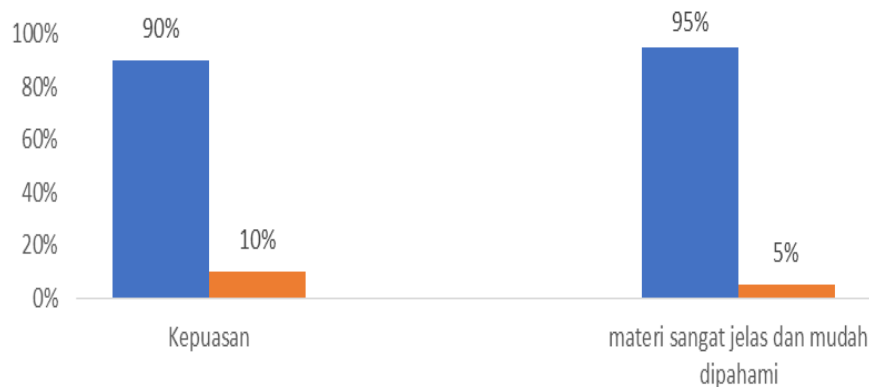
Gambar 4 Pengetahuan Peserta Tentang *Turnover*

Gambar 3 menunjukkan bahwa pengetahuan peserta tentang *Turnover* mengalami peningkatan antara sebelum dilakukan sosialisasi dengan setelah diberikan materi sosialisasi. Pengetahuan tentang konsep *Turnover* sebelum diberikan sosialisasi 35 % mengetahui dan setelah diberikan sosialisasi menjadi 83 % mengetahui. Pengetahuan tentang factor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* sebelum diberikan sosialisasi 42 % mengetahui dan setelah diberikan sosialisasi menjadi 75 % mengetahui, Pengetahuan tentang indikasi *Turnover* sebelum diberikan sosialisasi 40 % mengetahui dan setelah diberikan sosialisasi menjadi 88 % mengetahui dan Pengetahuan tentang dampak *Turnover* sebelum diberikan sosialisasi 48 % mengetahui dan setelah diberikan sosialisasi menjadi 97 % mengetahui.



Gambar 5 Manfaat Kegiatan

Gambar 3 menunjukkan bahwa 88 % peserta menyatakan kegiatan sosialisasi ini sangat bermanfaat bagi mereka dikarenakan mereka menjadi memahami dampak dari keinginan pindah kerja (*Turnover*).



Gambar 6 Materi Sosialisasi

Gambar 6 menunjukkan bahwa indikator kepuasan, 90% peserta menjawab puas sedangkan 10 % menjawab tidak puas. Dari sisi pemahaman materi, apakah materi sangat jelas dan mudah dipahami, 95% orang menjawab setuju (95%), dan 5% menjawab tidak setuju.

KESIMPULAN

Aktivitas dedikasi warga berupa Sosialisasi Akibat Kemauan Pindah Kerja (*Turnover*) Perawat Terhadap Mutu Pelayanan di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Aktivitas ini pula menemukan reaksi yang baik dari Direktur Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi nampak bersemangat dalam menjajaki aktivitas ini. Output yang didapat dari aktivitas dedikasi warga ini antara lain merupakan: Ada pula Para pimpinan serta perawat memahami akibat kemauan pindah kerja (*turnover*) perawat terhadap mutu pelayanan di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Dari hasil aktivitas, Para pimpinan serta perawat menguasai menimpa isi modul serta di akhir tahap diberikan waktu tanya jawab. Buat mengevaluasi tingkatan uraian partisipan terhadap modul, hingga diberikan sebagian persoalan terpaut isi modul penyuluhan serta partisipan dipersilahkan buat menanggapi.

REKOMENDASI

Aktivitas sosialisasi semacam ini bisa dicoba secara teratur baik di posisi yang sama ataupun berbeda, dengan topic lain yang bisa menunjang terjadinya mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit lebih baik lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kami tujukan kepada direktur Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi Kepada rector universitas muhammadiyah sukabumi, dekan fakultas Kesehatan, Ketua Prodi DIII Keperawatan dan Ka.Prodi DIII Keperawatan serta Pimpinan Prodi Pembelajaran Profesi Ners yang sudah membagikan izin serta sarana buat melaksanakan dedikasi kepada warga.

REFERENCES

- Asmundson, G. J. G., & Taylor, S. (2020). How health anxiety influences responses to viral outbreaks like COVID-19: What all decision-makers, health authorities, and health care professionals need to know. *Journal of Anxiety Disorders*, 71(March), 102211. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102211>
- BPPSDM Kemenkes RI. (2016). Pedoman Penunjang Penyelenggaraan Pendidikan. In *Pusat Pendidikan SDM Kesehatan*.
- Cahya Nurlia, Asiah Hamzah, I. (2012). Hubungan Bauran Pemasaran dengan Keputusan Pasien Rawat Inap Memilih Layanan Kesehatan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2011. *Jurnal Adminsitasi & Kebijakan Kesehatan*, 1(1), 15–21.
- Huang, Y., & Zhao, N. (2021). Corrigendum to Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey [Psychiatry Research, 288 (2020) 112954] (Psychiatry Research (2020) 288, (S0165178120306077), (10.101. *Psychiatry Research*, 299(April), 113803. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113803>
- Kenelak et al. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 1–12. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Mohindra, R., R, R., Suri, V., Bhalla, A., & Singh, S. M. (2020). Issues relevant to mental health promotion in frontline health care providers managing quarantined/isolated COVID19 patients. *Asian Journal of Psychiatry*, January. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.10208>
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 162–169. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p162-169>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), 228–229. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8)
- Yuniarti, L. N. L., & Tutiany, T. (2019). Implementation Study of Retention Programs and It's Impact on Turnover Intention Nurses in Hospital. *Indonesian Journal of Health Research*, 2(2), 39–48. <https://doi.org/10.32805/ijhr.2019.2.2.49>