

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting serta menjadi faktor utama dalam keberlangsungan suatu organisasi. Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan memerlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya. Namun seringkali rumah sakit mengalami kendala dalam upaya menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, salah satunya yaitu potensi terjadinya *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja pada petugas kesehatan. *Turnover intention* adalah rasa niat dan keinginan yang dimiliki individu untuk keluar atau berpindah kerja (Sali F., dkk, 2023).

Secara universal, tingkat pergantian perawat di rumah sakit berkisar antara 10% sampai 21% setiap tahunnya (Rindu., dkk, 2020). Indonesia mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2019, yaitu sebesar 20,8% (Susanti., dkk, 2020). Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Suryati (2020) tingginya *turnover* pada perawat di rumah sakit menurunkan kualitas pelayanan yang diterima pasien dan berdampak kepuasan pasien di rumah sakit. Peristiwa *turnover* sangat penting bagi suatu perusahaan karena *turnover* dapat mengganggu kelangsungan biaya organisasi.

Pada dasarnya *turnover* terjadi dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan pekerjaannya. Kondisi fisik dan psikis karyawan juga dapat memengaruhi niat untuk keluar (Sali F., dkk, 2023). Mobley (2011) mengatakan niat untuk keluar terdiri dari tiga aspek yaitu memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*).

Data yang dikumpulkan oleh Bagian Keperawatan Rumah Sakit Azra Bogor menunjukkan bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2022 yaitu persentase *turnover* tahunan adalah 18,9%, 12,5%, 10,2%, 12,7%, dan 13,2%. Dalam dua tahun terakhir yaitu 12,7% dan 13,2%,

persentase *turnover* naik. Angka *turnover* ini melebihi angka normal yang dinyatakan oleh Gilles yaitu sebesar 5% sampai 10% per tahun, hal ini tentunya menimbulkan kendala dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya perawat di Rumah Sakit Azra Bogor (Indah A. P., dkk, 2024).

Mobley (1989) menyatakan sejumlah variabel mempengaruhi niat perawat untuk berganti pekerjaan. Ini termasuk faktor-faktor individual seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, status perkawinan, latar belakang ekonomi, dan tingkat kepuasan. Selain itu, unsur organisasi seperti visi, misi, kebijakan, kompensasi, dan tingkat supervisi juga berperan dalam keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Muharni & Wardhani, 2020).

Tingkat pendidikan perawat mempunyai pengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan atau kecenderungan berpindah pekerjaan di rumah sakit. Penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki niat berpindah yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja dan kepercayaan diri yang lebih besar, yang diperoleh melalui pengetahuan, keterampilan yang lebih baik dalam menangani pasien. Selain itu, perawat dengan pendidikan tinggi juga lebih besar kemungkinannya untuk berpartisipasi dalam praktik klinis, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga mengurangi keinginan untuk mendapatkan kesempatan lain di luar rumah sakit (Nugroho, 2022).

Status pekerjaan memainkan peranan penting, dimana perawat kontrak cenderung memiliki lebih banyak niat untuk keluar dibandingkan perawat tetap, terutama karena ketidakpastian masa depan pekerjaan mereka (Panjaitan, dkk. 2022). Berdasarkan hasil penelitian Dewi, dkk (2024) berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe B di Bali, terdapat hubungan yang signifikan antara status

pekerjaan dan *turnover intention* dengan *p-value* sebesar 0,001 dimana perawat dengan status kontrak cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat tetap.

Masa kerja perawat merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di suatu institusi kesehatan, baik itu rumah sakit, klinik, maupun fasilitas kesehatan lainnya. Masa kerja sering kali digunakan sebagai indikator tingkat pengalaman, keterampilan, dan kemampuan seorang perawat dalam menghadapi berbagai situasi klinis. Perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja serta lebih memahami budaya organisasi tempat mereka bekerja (Wahyuni & Setiawan, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian Indah, A. P., dkk (2024) berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Perawat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *turnover intention* dimana perawat yang memiliki masa kerja <3 tahun memiliki niat untuk keluar, dengan *p-value* sebesar 0,001 yang menunjukkan adanya pengaruh antara masa kerja dengan *turnover intention*.

Kepuasan terhadap kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Perawat yang merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja mereka cenderung lebih cepat merasa tidak puas, yang pada akhirnya dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi merupakan salah satu determinan utama dalam retensi tenaga perawat (Labrague et al., 2020; Dewi et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Nafiz, M. H. (2024) berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* perawat dengan p-value sebesar 0,003, Nilai OR sebesar 0,231, yang artinya responden yang tidak puas terhadap gaji mempunyai peluang 0,231 kali memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan responden yang puas terhadap gaji yang diterimanya.

Rekan kerja perawat di rumah sakit adalah individu yang bekerja bersama dalam tim keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hubungan yang harmonis dan kolaboratif antara rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) (Aisyah. S, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian Aisyah, S. (2024) berjudul Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur, rekan kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention* ($p=0,014$). Perawat yang tidak puas dengan rekan kerjanya memiliki peluang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kebijakan organisasi merujuk pada serangkaian pedoman, aturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh suatu institusi untuk mengarahkan perilaku dan keputusan anggotanya dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks rumah sakit, kebijakan ini mencakup aspek seperti sistem kompensasi, jam kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja perawat (Suryani, 2022).

Berdasarkan penelitian Indah, A. P, dkk (2024) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Perawat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan *turnover intention* dengan p-value sebesar 0,001 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kebijakan organisasi dengan *turnover intention*.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 26 Desember 2024 dengan melakukan wawancara kepada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) bahwa terdapat penurunan karyawan di tahun 2024 sebanyak 32 orang dari 127 orang. Peneliti juga melakukan wawancara 10 perawat RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSIS dengan jumlah perawat 104 orang di semua ruangan. Dari hasil wawancara kepada 10 perawat didapati 7 dari mereka memiliki niat untuk keluar atau pindah dari rumah sakit tersebut dengan berbagai alasan, salah satunya kompensasi yang tidak sesuai. Kebanyakan dari mereka mengeluh kerja di rumah sakit itu sehingga memengaruhi *turnover intention* di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan data di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention* Perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSIS”.

1.2 Rumusan Masalah

Turnover intention pada perawat telah menjadi salah satu tantangan besar dalam sektor kesehatan, terutama di rumah sakit. *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, yang berpotensi berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Ketidakpuasan terhadap kompensasi, rekan kerja, dan kebijakan organisasi seringkali menjadi pemicu bagi perawat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Perawat yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga perawat di rumah sakit.

Faktor lain yang juga mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir dan kesempatan promosi. Perawat yang merasa bahwa mereka tidak memiliki jalur pengembangan karir yang jelas atau merasa stagnan dalam kariernya, cenderung lebih termotivasi untuk

mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan peluang karir yang lebih baik. Kurangnya kesempatan untuk promosi atau pelatihan tambahan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada *turnover intention* yang tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penting bagi rumah sakit untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat. Penelitian ini berfokus pada pertanyaan utama: "Faktor apa sajakah yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit?"

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit, berfokus pada tingkat pendidikan, status pekerjaan, masa kerja, kompensasi, rekan kerja, serta kebijakan organisasi.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.2 Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.3 Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden berdasarkan masa kerja perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.4 Menganalisis hubungan karakteristik responden yaitu tingkat pendidikan dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah faktor demografis mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 1.3.2.5 Menganalisis hubungan karakteristik responden yaitu status pekerjaan dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah faktor demografis mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 1.3.2.6 Menganalisis hubungan karakteristik responden yaitu masa kerja dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah faktor demografis mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 1.3.2.7 Mengidentifikasi distribusi frekuensi terkait kompensasi pada perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.8 Mengidentifikasi distribusi frekuensi terkait rekan kerja pada perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.

- 1.3.2.9 Mengidentifikasi distribusi frekuensi terkait kebijakan organisasi pada perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.10 Menganalisis hubungan kompensasi dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.11 Menganalisis hubungan rekan kerja dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.12 Menganalisis hubungan kebijakan organisasi dengan *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.
- 1.3.2.13 Menganalisis gambaran *turnover intention* perawat di RUMAH SAKIT DR. ABDUL RADJAK CILEUNGSi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Profesi Keperawatan

Diharapkan penelitian ini akan mengembangkan pengetahuan yang lebih maju dan memberikan informasi mengenai serta akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu di bidang keperawatan, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* perawat.

1.4.2 Bagi Responden

Diharapkan penelitian ini diharapkan memberikan kesadaran kepada perawat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

1.4.3 Bagi Rumah Sakit

Diharapkan penelitian ini akan membantu manajemen rumah sakit dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Dengan demikian, rumah sakit dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi tenaga perawat.

1.4.4 Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam melakukan riset terkait *turnover intention*. Peneliti juga dapat mengembangkan kemampuan analisis mereka dalam mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi perilaku tenaga kerja di sektor kesehatan.

1.4.5 Bagi Kampus

Penelitian ini akan memperkuat reputasi kampus dalam bidang keilmuan keperawatan, khususnya dalam riset yang berhubungan dengan manajemen tenaga kerja di sektor kesehatan. Hasil penelitian ini dapat dipublikasikan dan digunakan sebagai referensi akademik oleh mahasiswa dan dosen, baik dalam kegiatan perkuliahan maupun penelitian lainnya. Selain itu, kampus dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian di bidang keperawatan.