

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang tinggi dan keterampilan yang bagus erat kaitannya dengan keberhasilan pekerjaan. Sumber daya manusia yang rendah akan menyebabkan banyak kegiatan atau tujuan yang tidak sesuai dengan keinginan. Sumber daya manusia yang rendah ini tentu disebabkan oleh banyak faktor antara lain tidak adanya dukungan rekan kerja, tidak adanya kemampuan kerja, internal kerja berlebihan, dan kualitas kehidupan kerja yang rendah sehingga jadi pemicu keinginan untuk pindah kerja (Els et al., 2021). Penyebab dari *turnover intention* perawat tersebut adalah adanya ketidakpuasan dalam kerja, tingginya beban kerja, dan budaya organisasi. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh kegagalan atas penilaian pelaksana kerja, kurangnya penghargaan, kurangnya kepercayaan manajemen. Sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat juga memiliki peran yang besar dalam memberikan pelayanan yang besar dalam rumah sakit. Keberadaan dari seorang perawat sangat menentukan tingkat pelayanan yang diberikan.

Peraturan Menteri No.4 Tahun 2018 tentang Pelayanan Kesehatan, Rumah Sakit didefinisikan sebagai institusi yang memberikan pelayanan akut, rawat jalan, dan gawat darurat pada pasien. Oleh karena itu rumah sakit diharapkan menjadi penyedia jasa layanan kesehatan yang baik bagi penerima jasa atau bagi para pasiennya. Karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik berasal dari

karyawan yang tidak ingin meninggalkan tanggung jawabnya sebagai pemberi jasa pelayanan, sehingga timbul rasa tanggung jawab yang besar serta rasa dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau tempat dia bekerja. Sumber daya manusia yang rendah ini tentu disebabkan oleh banyak faktor antara lain tidak adanya dukungan rekan kerja, tidak adanya kemampuan kerja, internal kerja berlebihan, dan kualitas kehidupan kerja yang rendah sehingga jadi pemicu keinginan untuk pindah kerja (Els et al., 2021).

Di Indonesia *Turnover Intention* pada perawat sering terjadi pada rumah sakit, karena adanya tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat di rumah sakit bekerja secara professional dengan beban kerja yang tinggi. Perawat termasuk salah satu jasa layanan kesehatan yang dimana tugasnya memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat yang dilayaninya tersebut. Perawat yang baik adalah perawat yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan tidak memiliki rasa untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang saat ini dia tempat ia bekerja (Bindavid Purba et al., 2021).

Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, keinginan untuk meninggalkan ini belum

sampai pada tahap realisasinya. Siklus hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh pasang surut pergantian karyawan. Misalnya, ketika karyawan dengan kinerja buruk diganti dengan karyawan yang kinerjanya lebih baik dan lebih kompeten dalam melakukan pekerjaannya, pergantian karyawan dapat memberikan efek yang sangat positif bagi bisnis.

Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang di hadapi sesuatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan yang ingin pindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *turnover intention* suatu organisasi atau perusahaan (Winda, 2023). Tindakan seperti ini dapat menyebabkan karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan lain, (Januartha & Adnyani, 2019).

Data terbaru pada tahun 2020 oleh *State of the Worlds Nursing* (SWON) yang dilaporkan oleh *World Health Organization* (WHO) mengungkapkan bahwa tenaga keperawatan global saat ini mencapai 27,9 juta dan diperkirakan terjadi kekurangan global sebanyak 5,9 juta perawat. Bukti lain menunjukkan bahwa 89% dari kekurangan perawat ini terjadi di negara-negara menengah ke bawah, dengan kesenjangan besar di negara-negara wilayah Afrika, Asia Tenggara dan Mediterania Timur sehingga secara total sebanyak 10,6 juta perawat dibutuhkan pada tahun 2030 mendatang (Els & Khairani, 2023). Di Korea Selatan, 42,9% dan

perawat bersedia berganti pekerjaan di Filipina, hingga 46,1% perawat berniat berganti pekerjaan dalam satu tahun sebanyak 78,9 % dalam lima tahun . Dapat disimpulkan kejadian *turnover intention* sangat banyak terjadi di negara luar seperti di Afrika, Korea Selatan, dan Filipina. Tidak terlepas dari itu negara Indonesia juga salah satu negara terbesar terjadinya *Turnover Intention* khususnya pada perawat di rumah sakit.

Penelitian di Indonesia telah menunjukkan angka *turnover intention* perawat yang cukup tinggi di beberapa daerah. Rumah Sakit Swasta di Surabaya sejak tahun 2014 sebanyak 13,67% perawat , tahun 2015 sebanyak 13,69% perawat , dan pada tahun 2016 sebanyak 16,91% perawat. Rumah sakit swasta di Malang menunjukkan angka *turnover* perawat sebesar 34.15% (Els et al., 2021). Di pulau Sumatra khususnya daerah Batam Kepulauan Riau didapatkan data dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 tingkat kejadian *turnover* disalah satu rumah sakit swasta yang merupakan rumah sakit rujukan sebesar 14 %.

Peningkatan *turnover* perawat juga terjadi di Sumatera Barat salah satunya terjadi di RS Ibnu Sina Padang. Berdasarkan data SDM RS Ibnu Sina Padang angka *turnover* pada perawat di rumah sakit Ibnu Sina Padang pada tahun 2019 angka kejadian *turnover* terjadi sebanyak 13% dan terjadi peningkatan di tahun 2020 sebanyak 15%. Peningkatan *Turnover* perawat juga terjadi di Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang pada tahun 2019 lebih dari 11 % , sedangkan tahun 2021 mencapai 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi di Rumah Sakit cukup tinggi. *Turnover* juga mempengaruhi pengembangan

sumber daya manusia dan pemberian asuhan keperawatan (Els et al., Khairani, 2021).

Kejadian *Turnover Intention* di rumah sakit juga dapat berdampak berdampak secara langsung contohnya berupa biaya untuk perekrutan, dan training staf baru, serta biaya tidak langsung berupa produktivitas yang rendah dari staf baru, kualitas pelayanan kesehatan, dan kualitas kehidupan kerja yang menurun (Rondeau et al., 2016). Hal ini menyebabkan beban kerja yang bertambah karna kurangnya kemampuan rekan kerja yang profesional dibidang sebelumnya. Kejadian *turnover intention* juga dapat mencapai 60% pertahun dimana penyebab *turnover intention* ini faktor yang mempengaruhinya adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, dan budaya organisasi.

Turnover Intention yang terjadi sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Turnover Intention* terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini menyebabkan perusahaan mencari karyawan yang baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari rekrutmen tenaga kerja hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi yang lowong dan harus diisi. Selama masa lowong, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi sehingga tugas menjadi terbengkalai.

Dalam praktik keperawatan, *turnover intention* pada perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan ini mungkin termasuk diagnosis pasien, jenis institusi, usia dan pengalaman perawat, harga diri, keyakinan, dan keadaan tempat kerja seperti beban kerja (Rahagia & Zulkarnain, 2022).

Beban kerja yang tinggi dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti peningkatan jumlah pasien, kurangnya sumber daya manusia, waktu kerja yang panjang, dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu, (Mahawati et al., 2021).

Beban kerja juga dapat diukur dalam berbagai cara yaitu seperti jumlah tugas, kompleksitas tugas, jumlah jam kerja yang dimana diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, dan sumber daya yang dibutuhkan. Beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yosevina Gracia Manurung , 2023). Menurut Junaidi et al (2020) beban kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention* dimana hasil tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan Lestari & Primadineska (2021) mengatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika lebih banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, mereka dapat merasa lebih terbebani dan berpotensi meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan *turnover intention* pada perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, stres, ketidakpuasan kerja, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Semua faktor ini dapat mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryono Padang merupakan rumah sakit pemerintah yang dimana dikelola oleh TNI AD dan juga merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Sumatera Barat. Rumah sakit ini berlokasi di kawasan cagar budaya yang sebelumnya merupakan bangunan peninggalan zaman Belanda. Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryono Padang merupakan rumah sakit yang telah mendapatkan akreditasi dari kementerian kesehatan dengan kategori 5 pelayanan di dalamnya.

Survei data awal pada tanggal 14 Maret-14 April 2024 yang dilakukan pada 11 perawat di ruangan Rasunan Said dan Ruang Agus Salim. Tingginya tingkat *turnover intention* pada perawat terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa ada beban kerja yang didapatkan seperti jadwal shift yang berlebih dan tindakan kepada pasien yang berlebih dari biasanya sedangkan jumlah tenaga perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien yang datang, maka muncul keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan data dari bagian SDM (Personalia) RST Reksodiwiryono Padang didapatkan data bahwa angka kejadian *Turnover intention* perawat dari tahun 2023-2024 ada 12 perawat yang resign dari pekerjaannya dengan berbagai alasan seperti berlebihnya shift dari biasanya, banyaknya tindakan kepada pasien, merawat suami sakit, ikut suami, hamil, dan lulus P3k.

Berdasarkan paparan data di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul proposal tentang “Hubungan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr.Reksodiwiryono Padang Tahun 2024”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut adalah “Hubungan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr.Reksodiwiryo Padang Tahun 2024”?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr.Reksodiwiryo Padang Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi *turnover intention* perawat di ruang rawat inap rumah sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2024.
- b. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang Tahun 2024.
- c. Diketahui hubungan beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang Tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti sehingga bisa menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama masa kuliah dan dapat menambah pengalaman dalam hal melakukan penelitian tentang hubungan beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk Peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi pembandingan untuk melanjutkan penelitian dengan menggunakan variabel lain dan dengan metode yang berbeda, yang berhubungan dengan kejadian Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bahan bacaan dan sumber bacaan bagi mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai hubungan kejadian *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang

b. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi peneliti terkait *Turnover Intention* pada Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryono Padang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas tentang hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat. dimana variabel independennya adalah Beban kerja serta variabel dependennya adalah *turnover intention* pada perawat yang bekerja di 12 ruangan rawat inap RS TK III Dr.Reksodiwiryono Padang. Pada bulan Maret sampai Agustus 2024. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Sampel di ambil menggunakan teknik pengumpulan data *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 92 orang. Data diperoleh secara langsung dari responden, data analisis secara univariat dan bivariate menggunakan uji *chi-square* dengan $p\text{-value} \leq 0,05$.

