

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna seperti layanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat adalah rumah sakit. Rumah sakit memiliki kewajiban menyediakan pelayanan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif, dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan kefarmasian dan pelayanan penunjang serta pelayanan kebidanan dan pelayanan keperawatan (PP Nomor 47 Tahun 2021).

Pelayanan Keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat bergantung pada pelayanan keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, dokumentasi, dan kinerja perawat (UU Keperawatan No. 38 Tahun 2014). Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Keperawatan No. 38 tahun 2014).

Menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang diolah dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes), jumlah perawat di Indonesia sampai pada bulan April 2024 adalah 582.023 orang. Jumlah ini merupakan yang terbanyak di antara tenaga kesehatan lainnya, seperti bidan, dokter, apoteker, dan lain-lain. Perawat yang kompeten menjadi syarat mutlak dalam memberikan pelayanan kesehatan saat ini dikarenakan perkembangan masyarakat yang semakin kritis seiring meningkatnya pengetahuan masyarakat mengenai kesehatan, upaya peningkatan pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan (Rokhman et al., 2020). Mutu keperawatan adalah tingkat kesempurnaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, yang didasarkan pada standar profesi keperawatan, etika keperawatan, dan bukti ilmiah. Mutu keperawatan yang baik merupakan komponen penting dalam mencapai mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi (Lestari et al., 2022).

Mutu pelayanan menentukan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap klien. Tugas perawat memiliki dampak langsung terhadap mutu pelayanan keperawatan. Tugas perawat adalah melaksanakan kegiatan pelayanan keperawatan seperti asuhan langsung kepada pasien, pemantauan kondisi pasien, administrasi obat, perawatan luka, tanggung jawab dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan dan melakukan tugas administratif, manajerial, dan klinis sesuai dengan ruang lingkup jabatan fungsional perawat. Tugas perawat yang berat dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental perawat, serta dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam memberikan

pelayanan keperawatan. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan dan pada akhirnya memengaruhi keputusan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya (Lestari et al., 2022).

Keinginan untuk berhenti atau *turnover intention* adalah keputusan akhir yang dilakukan secara terencana, sadar, dengan sengaja meninggalkan perusahaan atau organisasi (Lompolio et al., 2020). *Turnover intention* merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. *Turnover intention* pada perawat merujuk pada niat seorang perawat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain (Anggun, 2022).

Menurut WHO berdasarkan data dari *State of the Worlds Nursing* (SWON) pada tahun 2020, tenaga keperawatan di dunia saat ini mencapai 27,9 juta perawat. WHO berspekulasi bahwa akan terjadi kekurangan global sebanyak 5,9 juta perawat yang terjadi di negara-negara menengah ke bawah, dengan kesenjangan besar di negara-negara wilayah Afrika, Asia Tenggara dan Mediterania Timur sehingga sebanyak 10,6 juta perawat dibutuhkan pada tahun 2030 mendatang (ANA, 2020). Menurut *World Health Organization* (WHO) alasan utama mengapa tenaga perawat di dunia berkurang pada tahun 2020 yaitu karena kekurangan pendidikan dan pelatihan, kondisi kerja yang tidak menarik, migrasi tenaga perawat, faktor demografis dan dampak dari COVID-19 (WHO, 2021). Menurut studi yang dilakukan oleh *National Healthcare*

*Retention & RN Staffing Report* (Colosi, 2021), selama tahun 2020 angka *turnover* perawat mencapai 19.5% (Setiawan & Tan, 2021).

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mengatakan bahwa rasio perawat terhadap pasien masih jauh dari ideal, yaitu 1 perawat untuk 12 pasien, sedangkan standar WHO adalah 1 perawat untuk 4 pasien. Diperkirakan Indonesia membutuhkan 219.000 perawat tambahan untuk mencapai standar WHO. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, alasan kurangnya tenaga perawat di Indonesia yaitu karena kurangnya sekolah keperawatan terutama di daerah terpencil, kualitas pendidikan keperawatan yang belum merata, banyak perawat Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri, dampak Pandemi COVID-19, beban dan stres kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan dan perlindungan yang memadai dari pemerintah dan masyarakat serta faktor kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan yang rendah. Berdasarkan survei nasional tentang Kondisi dan Kesejahteraan Perawat di Indonesia pada tahun 2021 yang dilakukan oleh PPNI dan Universitas Indonesia ditemukan bahwa 27,5% perawat di Indonesia berniat untuk mengundurkan diri dalam waktu 1 tahun ke depan (BPS, 2023).

Di Indonesia angka *turnover* perawat cukup tinggi di beberapa daerah. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Harisetia & Rizqi (2022) didapatkan data *turnover* tenaga perawat cukup tinggi yaitu tahun 2020 sebesar 14% dan tahun 2021 sebesar 61%. Kejadian *turnover* perawat juga meningkat di RSI Surabaya pada tahun 2020 jumlah *turnover* perawat yaitu sebesar 14,6% sebanyak 30 perawat yang keluar dan meningkat pada tahun 2021 sebesar 51%

dengan 96 perawat. Data dari Rumah Sakit Swasta di Kota Batam tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah perawat di Rumah Sakit Hermina Mekarsari sebanyak 165 perawat dan jumlah *turnover* sebesar 14% atau sebanyak 23 orang (Okstoria, 2022).

Di Sumatera Barat kejadian *turnover intention* juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data SDM RS Ibnu Sina Padang angka *turnover* pada perawat pada tahun 2019 terjadi sebanyak 13% dan terjadi peningkatan di tahun 2020 sebanyak 15%. Kejadian *turnover intention* dapat mencapai 60% pertahun dimana faktor yang mempengaruhinya adalah karena tingginya beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan budaya organisasi. Beban kerja yang tinggi, termasuk tuntutan fisik dan emosional yang berlebihan, serta kurangnya dukungan dan pengakuan, dapat menyebabkan kelelahan, *burnout* dan stres kerja pada perawat (Putri et al., 2021).

Stres kerja merupakan fenomena yang sering terjadi pada para pekerja termasuk perawat. Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Maulidia, 2023). Di dunia angka stres kerja perawat cukup tinggi sesuai dengan studi yang dilakukan di Amerika ditemukan bahwa angka stres kerja perawat yaitu sebesar 72% (Abdoh et al., 2021). Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh PPNI pada tahun 2020 angka stres kerja perawat di Indonesia yaitu sebesar 50,9% (Zaman et al., 2022). Fenomena stres kerja perawat juga terjadi

di Sumatera Barat yaitu di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang dengan angka stres kerja perawat pada tahun 2023 sebesar 45,7% (Khairani, 2023).

Stres kerja dapat ditimbulkan karena adanya tuntutan pekerjaan serta kapasitas kemampuan kerja yang berbeda yang menyebabkan pegawai harus bekerja dengan sangat baik. Stres kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen stres kerja dan beban kerja perawat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi keinginan untuk berhenti, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Fatimah et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi *turnover intention* perawat. Berdasarkan hasil penelitian dari *International Journal of Nursing Studies* (2021) ditemukan hanya 33% perawat yang menyatakan puas dengan pekerjaan mereka dan sebanyak 67% perawat tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Di Indonesia angka kepuasan kerja masih tergolong kurang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Halijah (2021) di Kota Makassar ditemukan 55,6% perawat tidak puas terhadap gaji yang diberikan oleh rumah sakit (Halijah, 2021).

Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang banyak, rendahnya tingkat promosi usia yang masih muda akan berdampak pada kemampuannya bagi

kemajuan rumah sakit. Menurut Adityarni et al (2020) ada lima indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pendapatan (gaji), kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengawasan dan kepuasan terhadap rekan kerja (kerja tim). Semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat maka semakin rendah keinginannya untuk keluar sebaliknya perawat yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan baru (Yolanda, 2019).

Faktor lain dari *turnover inetention* pada perawat yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi (Soelistya et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Umi Kalsum dan Harlen kepada HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru pada tahun 2022 ditemukan bahwa masih adanya perawat yang tidak dapat mengimplementasikan budaya organisasi di rumah sakit. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat masih belum leluasa dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan dan tingkat tanggung jawab yang

rendah terhadap pekerjaan serta kurangnya kerja sama antar perawat sebagai suatu kelompok dalam beradaptasi serta memecahkan masalah baik eksternal dan internal. Hal ini tentu memberikan dampak yang tidak baik pada rumah sakit yaitu menurunnya kualitas pelayanan rumah sakit (Kalsum & Harlen, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Muharni & Wardhani (2020) mengenai analisa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam didapatkan hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat dengan  $p\text{-value} = 0,021$  ( $P \leq 0,05$ ) dengan sebanyak 25,6% perawat mengalami stres kerja dan 34,1% perawat mengalami *turnover intention*. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Khairani (2023) didapatkan hasil stres kerja berhubungan dengan *turnover intention* dengan  $p\text{-value} = 0,000$  ( $P \leq 0,05$ ) dengan sebanyak 45,7% perawat mengalami stres kerja dan 59,8% perawat mengalami *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Wahyuni (2021) tentang hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat didapatkan hasil kepuasan kerja berhubungan signifikan terhadap *turnover intention* perawat dengan  $p\text{-value} = 0,002$  ( $P \leq 0,05$ ) dengan sebanyak 64,5% perawat merasa tidak puas dan 51,6% perawat mengalami *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Qanitah et al (2022) tentang faktor determinan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat dengan  $p\text{-value}$



= 0,027 ( $P \leq 0,05$ ) dengan cukup puas terhadap pekerjaan (82.5%), merasa cukup puas terhadap gaji (85.7%), merasa cukup puas terhadap kesempatan promosi (88.1%), merasa cukup puas terhadap supervisi (81%) dan merasa cukup puas terhadap rekan kerja (65.9%) sedangkan untuk kejadian *turnover intention* sebanyak 75.4% perawat memiliki tingkat *turnover intention* yang sedang, 14.6% memiliki tingkat *turnover intention* tinggi, dan tidak ada perawat yang memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.

Penelitian juga dilakukan oleh Sulastrri et al (2019) tentang hubungan budaya organisasi dengan intensi *turnover* di Rumah Sakit Awal Bros Batam didapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat dengan  $p\text{-value} = 0,005$  ( $P \leq 0,05$ ) dengan sebanyak 32% perawat merasa budaya organisasi rumah sakit tidak mendukung mereka dalam bekerja dan sedangkan untuk kejadian *turnover intention* sebanyak 59,7% perawat yang mengalami *turnover intention* tinggi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Raveena (2018) didapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan  $p\text{-value} = 0,007$  ( $P \leq 0,05$ ) dengan sebanyak 52% perawat merasa budaya organisasi kurang baik yaitu pada subskala inovasi dan pengambilan risiko sebanyak 33 karyawan (44%) sedangkan untuk kejadian *turnover intention* sebanyak 77,3% perawat mengalami *turnover intention* sedang.

Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang termasuk rumah sakit terbesar di Kota Padang. Rumah Sakit ini juga dikenal sebagai Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo, adalah sebuah rumah sakit tipe C yang terletak di Jl.

Dr. Wahidin No.1, Padang, Sumatera Barat. Berdasarkan data dari bagian SDM (Personalia) RST Reksodiwiryo Padang didapatkan data bahwa angka kejadian *turnover* perawat data dari tahun 2021- 2023 cenderung meningkat yaitu sekitar 4,2%. Data pada tahun 2021 menunjukkan sebanyak 19 orang perawat yang *resign* dari total 212 perawat (8,9%) sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 5 orang perawat yang *resign* dari total 191 perawat (2,6%) dan pada tahun 2023 sebanyak 14 orang perawat yang *resign* dari total 204 perawat (6,8%).

Berdasarkan data dari SDM (Personalia) RST Reksodiwiryo Padang ditemukan bahwa jumlah perawat paling banyak berada di instalasi rawat inap yaitu sebanyak 115 orang perawat dibandingkan dengan instalasi rawat jalan hanya 31 orang perawat dan IGD hanya 25 orang perawat. Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 26-27 Februari 2024 di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang di beberapa ruang rawat inap yaitu ruang II ( Rasuna Said ), ruang IV ( Agus Salim ), ruang V ( Sutan Syahrir ) dan ruang TB ( Buya Hamka) terhadap 10 orang perawat dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil survei awal ditemukan 70% perawat merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Perawat merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan rumah sakit, perawat juga merasa tidak puas terhadap kekurangan kesempatan promosi yang diberikan rumah sakit, perawat merasa tidak puas terhadap rekan kerjanya karena kerjasama yang kurang harmonis. Hasil survei juga menunjukkan 70% perawat mengalami stres kerja tinggi dengan alasan seperti kematian seorang pasien, kurang persiapan kepada pasien, masalah dengan

teman kerja dan masalah dengan keluarga pasien menjadi penyebab perawat merasakan stres pada pekerjaannya. Sebanyak 50% perawat merasa budaya organisasi kurang baik dengan alasan organisasi tidak memotivasi untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan, tidak saling menolong antar sesama anggota organisasi, perawat tidak merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuninya dan perawat cenderung tidak nyaman dengan kondisi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryio Padang pada tahun 2024.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini adalah “Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryio Padang pada Tahun 2024”?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap di rumah sakit TK III Dr. Reksodiwiryio Padang pada Tahun 2024.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi *turnover intention* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- c. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- d. Diketahui distribusi frekuensi budaya organisasi pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- e. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- f. Diketahui hubungan stres kerja dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.
- g. Diketahui hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang pada Tahun 2024.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti dan menambah ilmu pengetahuan dalam memahami tentang manajemen rumah sakit yang diperoleh selama perkuliahan di mata kuliah Manajemen Keperawatan dan dapat menambah pengalaman dalam hal melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pustaka atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Praktis

#### a. Bagi Institusi Terkait

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dalam mata kuliah keperawatan manajemen dan sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan untuk pengembangan proses belajar mengajar mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap.

#### b. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi rumah sakit dalam melakukan strategi untuk meningkatkan mutu karyawan dan tercapainya tujuan organisasi

mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang. Penelitian ini telah dilakukan dari bulan Februari sampai Agustus 2024. Pada penelitian ini variabel Independen adalah kepuasan kerja, stres kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* pada perawat. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 53 orang. Data diperoleh secara primer dan sekunder, analisa data secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dengan  $p\text{-value} \leq 0,05$ .