

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan diselenggarakan secara paripurna oleh individu, termasuk layanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Lembaga pelayanan seperti rumah sakit yang menyediakan layanan memiliki banyak hal yang perlu dipertimbangkan termasuk kualitas sumber daya manusia (PP Nomor 47 Tahun 2021). Pelayanan keperawatan merupakan inti dalam pelayanan kesehatan sumber daya manusia keperawatan yang berkualitas akan mendukung pelayanan kesehatan yang berfokus pada keselamatan pasien. Upaya pengembangan sumber daya keperawatan berkelanjutan perlu dilakukan untuk menjaga kualitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Pengembangan staf adalah proses yang diarahkan pada pengembangan pribadi dan profesional perawat (Karami et al., 2017).

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).

*Turnover Intention* adalah keputusan akhir yang dilakukan secara terencana, sadar, dengan sengaja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Lompolio et al., 2020). Staf perawat memberikan pelayanan 24 jam untuk pasien dan keluarganya sehingga staf keperawatan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Kejadian *turnover intention* dapat mencapai 60% pertahun dimana penyebab *turnover intention* ini faktor yang mempengaruhinya adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, dan budaya organisasi (Taufik, 2017). Salah satu faktor penyebab *turnover intention* ini adalah beban kerja yang dampaknya dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan dan keletihan dapat terjadi ketika perawat bekerja lebih dari 80 jam . Alasan tingkat *turnover* perawat produktif disebabkan karena perawat bekerja mencapai 80%, meskipun 80% atau lebih adalah salah satu faktornya. Beban kerja perawat menjadi lebih tinggi karena ketidakpuasan jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat karena pekerjaan atau ketidaksesuaian sehingga menyebabkan stres kerja (Kusuma, 2016).

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 (ANA, 2020). Di Korea Selatan, 42,9% dan perawat bersedia berganti pekerjaan (Yoon, 2020). Di Filipina, hingga 46,1% perawat berniat berganti pekerjaan dalam satu tahun sebanyak 78,9 % dalam lima tahun ( Labrague et al., 2020).

Penelitian di Indonesia telah menunjukkan angka *turnover* 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% (Dewanto & Wardhani, 2018). 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 % (Christiani & Ilyas, 2018).

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%. *Turnover* juga mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan pemberian asuhan keperawatan (Brook et al., 2019). Kejadian *turnover intention* yang terjadi dalam suatu rumah sakit berdampak pada organisasi rumah sakit dengan hilangnya karyawan yang kompeten di bidangnya sehingga akan mengganggu fungsi organisasi, keselamatan pasien, kualitas asuhan keperawatan serta peningkatan

biaya pelatihan dalam merekrut perawat baru dalam bidang manajemen (Adriaenssens et al., 2017).

*Turnover intention* 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 & Wagar, 2016). Hal ini menyebabkan beban kerja yang bertambah karna kurangnya kemampuan rekan kerja yang profesional dibidang sebelumnya. Hal ini bisa menjadi salah satu pemicu yang dapat menimbulkan stres kerja akibat dari kurang pahamnya dalam pengelolaan karyawan itu sendiri, mencakup beban kerja, waktu kerja, ataupun waktu lembur merasa terbebani dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan karyawan merasa stres akan pekerjaannya (Moreira et el.2020).

Masalah kesehatan mental adalah masalah yang terabaikan di tempat kerja, akibatnya yaitu para pekerja mengalami stres kerja dan tidak dapat bekerja secara optimal. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi dengan kata lain saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang maka ia akan mengalami stres kerja (Antonius, 2020). Stres kerja dapat terjadi pada pekerja dan berisiko pada kesehatan dan keselamatan pekerja tersebut apabila pekerja terpapar aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus di tempat kerjanya dan melebihi ambang batas kapasitas, sumber daya dan

kemampuannya. Bekerja pada sektor kesehatan juga tidak luput dari masalah stres kerja, bahkan kasusnya cukup banyak terjadi. Hal ini terjadi akibat tuntutan tanggung jawab kemanusiaan dari pekerja sektor kesehatan pada pasien sangat besar (Melo, Kawatu & Tucunan, 2019).

Banyak faktor yang menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya *rewards*, dan tidak seimbang jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien (Martina, 2020). Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah psikologis yang mengarah ke psikiatri antara lain penyalahgunaan obat, minum alkohol dan kemudian tidak datang untuk bekerja serta dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga mudah terserang infeksi (KEMENKES RI, 2019).

Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2020 penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi di banyak negara sebesar 8% angka kejadian. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2016 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja, di Inggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres kerja (Sari, 2016). Menurut *American National Association for Occupational Health* (NIOSH), bahwa stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Runtu dkk, 2017). Pada tahun 2020-2021

stres, depresi, atau kecemasan menyumbang 50% dari semua kasus gangguan kesehatan terkait pekerjaan.

Berdasarkan data dari *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan adanya 822.000 kasus stres kerja di Inggris dengan tingkat prevalensi 2.480 kasus per 100.000 pekerja pada periode tahun 2020-2021 (*Health Safety Executive, 2021*). Kejadian stres kerja ini juga terjadi pada beberapa negara di Asia Tenggara dengan angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% (Tran et al, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). Menurut Kementerian Kesehatan RI pada tahun (2020), sebesar 60,6% pekerja mengalami depresi. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan stressor pengembangan karir. Penyebab stres ditempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal, dengan atasan atau rekan kerja lain. Hasil survei yang dilakukan PPNI (2020), menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Hendarti, 2020). Pekerja perawat di Indonesia juga banyak yang tak luput menderita stres akibat pekerjaannya.

Stres kerja ini juga dialami beberapa perawat yang bekerja di rumah sakit provinsi Sumatera Barat hal ini terlihat pada hasil penelitian Izzati (2020) pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Padang Panjang, dimana diperoleh bahwa lebih dari separuh perawat (52,2%) mengalami stres kerja (Izzati, 2020). Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan

gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan *turnover* (Maftuhah & Tashiro, 2016).

Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan. Stres kerja dikaitkan dengan efek buruk pada kesehatan dan kualitas hidup stres kerja yang dialami. Salah satunya mempengaruhi niat untuk keluar, terutama di kalangan perawat dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Masa transisi ini, perubahan dari peran mahasiswa keperawatan menjadi staf perawat, telah digambarkan sebagai stres. Pengalaman dan masa-masa sulit membantu banyak perawat pemula. Hal ini dikarenakan perawat pemula yang baru saja menyelesaikan pendidikan mengalami kesenjangan antara apa yang telah mereka pelajari dengan situasi yang sebenarnya (Maftuhah & Tashiro, 2016).

Penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan *turnover* perawat telah dilakukan oleh Ahanian dkk tahun (2016) dari 230 perawat *operating room* didapatkan hasil sebanyak 212 perawat (94,6 %) mengalami stres kerja sedang dengan penyebab tertinggi akibat beban kerja, lalu diikuti kurang kompetensi dan beban tanggung jawab (42,9 %) memiliki keinginan untuk pindah kerja sedang dan (12,8 %) memiliki keinginan yang kuat untuk pindah kerja. Korelasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* disebutkan memiliki korelasi yang signifikan ( $p= 0,002$ ) (Ahanian dkk 2016). Dampak dari *turnover* mempengaruhi organisasi, individu, dan pasien. *Turnover Intention* berdampak langsung berupa biaya penerbitan, rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, penurunan produktivitas pegawai baru, kualitas

pelayanan kesehatan, serta biaya tidak langsung berupa penurunan kualitas kehidupan kerja ( Sofiah, 2018).

Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang yang merupakan rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI AD 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. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit yang telah mendapat akreditasi dari Kementerian Kesehatan dengan kategori 5 Pelayanan.

Berdasarkan data dari bagian SDM (Personalia) RST Reksodiwiryo Padang didapatkan data bahwa angka kejadian *turnover* perawat data dari tahun 2019-2021 kejadian angka *turnover* cenderung meningkat yaitu sekitar 20%. Data pada tahun 2019 menunjukkan 11% perawat yang *resign* dari pekerjaannya, Pada tahun 2020 sebanyak 12,2% perawat yang *resign*, dan pada tahun 2021 sebanyak 15% perawat yang *resign* dari pekerjaannya dengan berbagai alasan seperti peran ganda, ikut suami dan beban kerja dengan rata- rata lama bekerja 4 tahun.

Survei awal pada tanggal 13-14 Februari 2023 yang dilakukan kepada 10 orang perawat dengan menggunakan kuesioner ENSS tingkat stres responden ditemukan 6 orang perawat memiliki tingkat stres kerja sedang ditemukan subskala yang paling menyebabkan stres kerja adalah beban kerja, masalah dengan keluarga pasien, dan konflik dengan kawan sejawat sedangkan subskala diskriminasi tidak ditemukan. Terdapat 4 lainnya memiliki keinginan pindah

kerja tingkat rendah karena sudah menjadi perawat lama dan lama bekerja sudah diatas 10 tahun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti telah melakukan penelitian tentang “Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover intention* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023?”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Reksodiwiryo Padang Tahun 2023?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Diketuainya hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahui distribusi frekuensi *turnover intention* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.
- b. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

- c. Diketahui hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

## **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 stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pustaka atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### **2. Praktis**

- a. Bagi bidang perawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi bidang keperawatan tentang hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap RS TK III Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

c. Bagi Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiry Padang

Diharapkan menentukan kebijakan pencegahan stres kerja dan *turnover intention* pada perawat. hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan informasi bagi pimpinan Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiry Padang sebagai bahan pertimbangan dan

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

Penelitian ini membahas tentang hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr.Reksodiwiry Padang Tahun 2023. Jenis penelitian bersifat *deskriptif analitik* dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di 12 ruangan rawat inap RS TK III Dr.Reksodiwiry Padang yang berjumlah 120 orang. Penelitian ini telah dilakukan di RS TK III Dr.Reksodiwiry Padang pada bulan Maret-Agustus 2023, pengumpulan data dilakukan pada tanggal 23 Juni sampai 4 Juli 2023. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik pengumpulan data *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 92 orang. Data diperoleh secara langsung dari responden, data di analisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan  $p\text{-value} < 0,05$ .