

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang mempunyai tenaga medis dan paramedis profesional terorganisir permanen dengan sarana penyelenggara pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis maupun pengobatan penyakit yang di alami oleh pasien (Aditama, 2004). Selain itu rumah sakit juga merupakan organisasi yang unik dimana ada beberapa aspek yang menjadi satu kesatuan antara padat karya, padat teknologi dan padat modal dalam pengelolaan rumah sakit yang menghasilkan disiplin ilmu ilmu tersendiri yaitu bidang teknologi dan perilaku manusia dalam organisasi (Purnamasari, I., & Kapalawi, 2013). Dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang bermutu dan berkualitas serta terjangkau maka rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang komperhensif (prevetif, kuratif, promotif dan rehabilitatif).

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah suatu hal yang sangat menarik untuk digali karena berperan penting dalam operasional rumah sakit. Ada dua bagian kelompok besar pada SDM rumah sakit yaitu staf medis yang terdiri dari paramedis, dan staf non medis yang terdapat staf administrasi serta staf pelaksana yang lainnya (Hesarika, 2018). Akan tetapi rumah sakit menghadapi permasalahan yaitu pergantian perawat secara signifikan dengan jumlah yang tidak sedikit dan kesulitan dalam mempertahankan staf perawat (Yeun, E., & Kim, 2015).

Turnover merupakan fenomena yang wajar dalam institusi rumah sakit bila prevalensi kejadiannya masih sesuai standar. Akan tetapi fakta menunjukkan *turnover* terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat di atas batas standar. Di dalam perusahaan perlu mencermati lebih jauh terkait penyebab karyawan *intention* keluar, sehingga seminimal mungkin *turnover* dapat ditekan. Hay Group tahun 2012 bekerjasama dengan CBER (Centre for Economics and Business Research) melakukan studi diperkirakan jumlah staf pegawai yang mau berhenti ada 161,7 juta pada tahun 2014 mencapai angka 12,9% bila dibandingkan dengan tahun 2012. *Turnover* karyawan diperkirakan rasio pada 5 tahun ke depan mencapai peningkatan dari 20,6% hingga 23,4% dan jumlah staf *resign* pada tahun 2018 di tingkat dunia mencapai 192 juta (Hay Group, 2013). Hasil survey pada tahun 2011 oleh AHCA (American Health Care Association) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* tertinggi pada staf keperawatan mencapai 39,5% dari jumlah total *turnover* karyawan sebesar 35,1% (Elizabeth, 2011). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi di rumah sakit yaitu dengan prosentase sebesar 16,5% dan diproyeksikan akan selau meningkat dalam dekade berikutnya (Mazurenko et al., 2015).

Ruang lingkup operasional di dalam perusahaan, *turnover* sering kali terjadi. Dampak dari peningkatan *turnover* dapat berpengaruh pada biaya rekrutmen karyawan melebihi anggaran Rumah Sakit. Karena karyawan yang keluar banyak, maka Rumah Sakit membutuhkan perekrutan pegawai baru. Ini menyebabkan pembengkakan biaya Rumah Sakit diluar rencana. Selain itu karyawan baru akan membutuhkan pelatihan sehingga Rumah Sakit harus

mengeluarkan anggaran untuk biaya pelatihan. Dengan meningkatnya karyawan baru dampak yang tidak bisa di hindari yaitu tingkat human error tinggi terhadap karyawan baru yang dikarenakan belum menguasai lingkup kerja dan teknik kerja dalam pekerjaan barunya (Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S. & Moncrief, 2021).

Jumlah turnover perawat dan bidan di RSUD Anwar Medika Sidoarjo pada periode 2019 – 2022 dalam 4 tahun terakhir rata-rata 18.44% komposisi perawat 96% bidan 4% dengan status kepegawaian karyawan orientasi 44%, karyawan kontrak 46%, karyawan tetap 10%. Tingginya *turnover* di RSUD Anwar Medika Sidoarjo berdampak pada kualitas pelayanan, mapping sumber daya manusia di unit tersebut dan juga membutuhkan biaya yang cukup tinggi untuk proses perekrutan dan pelatihan/orientasi karyawan baru di RSUD Anwar Medika. Isu negative karyawan pada umumnya yang di alami oleh perusahaan yaitu *Turnover* (berhenti bekerja), akan menimbulkan berita positif apabila dimonitoring secara logis dan tepat. Kejadian *turnover* akan berpengaruh diberbagai kegiatan kerja dalam sebuah perusahaan dan bisa mempengaruhi prestasi kerja staf secara menyeluruh (Pawesti & Wikansari, 2017). Meminimalisir *turnover intention* perawat perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien di suatu institusi rumah sakit (Song, J.-H., & Woo, 2015).

Telah dilakukan survei di beberapa rumah sakit di Indonesia menunjukkan tingkat *turnover intention* perawat sebesar 20% hingga 35% (Dewi et al., 2020). Sedangkan standar angka pergantian perawat adalah 5-10% per

tahun (Gillies D.A., 1994). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa niat perawat untuk keluar dari organisasi antara lain memiliki niat kuat (19%), lemah (62%), dan sangat lemah (19%)(Yang et al., 2017). Salah satu rumah sakit di Malang memiliki *turnover intention* yang relatif tinggi (39%) di kalangan perawat dan bidan (Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, 2017). Rata-rata tingkat turnover perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Indonesia adalah 32,88% (Rindu, Lukman, S., Dasman, H., Hafizurrahman, & Bachtiar, 2020). Rumah sakit membutuhkan strategi yang tepat untuk mengurangi tingginya turnover perawat.

Tingginya tingkat *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain usia, stres kerja, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja (Yang, H., et al., 2017). Pola kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan tempat kerja (Kilańska et al., 2020). Tingginya *turnover intention* perawat akan menyebabkan penurunan kualitas pelayanan keperawatan dan pemenuhan kebutuhan dasar pasien (Kaddourah et al., 2018).

Berdasarkan data dari kepegawaian di RSUD Anwar Medika Sidoarjo terdapat beberapa alasan karyawan mengajukan keluar tertinggi dikarenakan mendekati rumah 40%, diterima di Rumah sakit lain 20%, Hamil dan ingin punya anak 14%, menikah 13%, sakit 7%, komponen finansial belum sesuai 3%, ingin kuliah 3%. Dari hasil analisa karyawan yang keluar ada beberapa perawat dan bidan yang tidak berani memberikan alasan karena komponen finansial belum sesuai sehingga memberikan alasan yang normatif dan sewajarnya. Hasil study kepuasan kerja yang dilakukan di tahun 2021 di temukan kepuasan terhadap

pekerjaan merasa puas 71,1%, sangat puas 23,3%, tidak puas 5,6%,kepuasan terhadap imbalan 68,9% karyawan merasa puas terhadap imbalan yang diterimanya, 24,7% merasa tidak puas, kepuasan terhadap atasan merasa puas 78,5%, sangat puas 15,8%, tidak puas 5,6%, kepuasan terhadap rekan kerja merasa puas 72,4%, sangat puas 26,5%, tidak puas 1,1%. Kemudian hasil studi penelitian sebelumnya beban kerja perawat dan bidan di RSUD Anwar Medika ditemukan beban kerja tinggi 98% dari 61 responden. Dalam pelaksanaan penilaian beban kerja diketahui bahwa kegiatan perawat baik secara langsung dan tidak langsung melebihi 80% dari kegiatan perawat sesuai dengan teori Ilyas (2011). Beban kerja yang tinggi pada perawat mengakibatkan kelelahan dan meningkatkan stress. Sedangkan untuk data stress kerja pada perawat, bidan di temukan stress berat 1%, stress sedang 42,6%, stress ringan 56,4%.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting di rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja, keberhasilan kerja, pencapaian tujuan organisasi, dan mempengaruhi iklim organisasi (Nojehdehi, 2015). Kondisi iklim organisasi pemberi layanan akan berdampak pada pola kerja pegawai staf (Kilańska et al., 2020). Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan analisis stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit umum anwar medika.

1.2. Rumusan Masalah

Ditemukan bahwa data turnover perawat di rumah sakit anwar medika selama 4 tahun terakhir dari 2019 sampai 2022 terdapat rata-rata 18,44% oleh karena itu sangat mempengaruhi produktivitas pelayanan di dalam organisasi dimana tingginya *turnover* perawat bisa dipengaruhi oleh usia, tingkat Pendidikan, stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction*, lingkungan kerja, kepemimpinan perawat, dukungan sosial, komitmen organisasi. Berdasarkan masalah tersebut peneliti mencoba melakukan analisis stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSU Anwar medika?
2. Apakah beban kerja berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSU Anwar medika?
3. Apakah kompensasi finansial berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSU Anwar medika?
4. Apakah *job satisfaction* berhubungan dengan *turnover intention* perawat di RSU Anwar Medika?
5. Apakah stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah melakukan analisis hubungan stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* dengan *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.
2. Mengidentifikasi beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.
3. Mengidentifikasi kompensasi finansial perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.
4. Mengidentifikasi *job satisfaction* perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.
5. Mengidentifikasi *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.
6. Menganalisis hubungan stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengelolaan manajemen Rumah Sakit khususnya dalam rangka menurunkan *turnover* perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo. Dengan menurunnya

turnover perawat di harapkan kualitas perawat semakin baik kompetensinya dengan pengalaman yang semakin meningkat akan menambah kepercayaan pasien pengguna jasa pelayanan Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo.

2. Bagi Peneliti

Pengembangan ilmu dan penerapan manajemen serta mendapat pengetahuan dalam proses penelitian terkait *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo.

