

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan menjadi bagian terpenting dari sistem kesehatan nasional, dimana rumah sakit bertugas menyediakan layanan yang bermutu, aman, dan berorientasi pada keselamatan pasien (Ermilia, 2026). Rumah sakit dikatakan berhasil dalam memberikan pelayanan ketika rumah sakit tersebut mampu dalam menjaga kinerja serta kualitas tenaga kerja kesehatan dimana perawat sebagai sumber daya manusia terbesar yang terhubung langsung dan terus-menerus dengan pasien (Christina, 2022; Indah, 2024). Oleh karena itu, peran perawat dirumah sakit sangat penting dalam menunjang mutu pelayanan.

Namun, rumah sakit sering menghadapi masalah serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu niat perawat untuk meninggalkan tempat kerja mereka secara sadar, yang disebut *turnover intention*. *Turnover intention* sebagai bentuk respon psikologis terhadap situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan dimana menunjukkan adanya ketidakstabilan kondisi sumber daya manusia di sebuah institusi pelayanan kesehatan (Fatiyah, 2023). *Turnover* yang tinggi disuatu organisasi dapat mengganggu keberlangsungan aktivitas pekerjaan dan menghalangi seseorang bekerja dengan baik (Steffi, 2023).

Tahun 2024 *turnover* perawat secara global dilaporkan mencapai angka 15 hingga 44 persen, sedangkan di Indonesia berada dalam rentang 13 hingga 35 persen (Aisyah & Ardan, 2024). RS Petrokimia Gresik melaporkan *turnover* perawat dalam beberapa periode mencapai 14 persen hingga 61 persen (Rizqi & Amalina, 2022). Sementara Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kota Padang, persentase *turnover* perawat pada tahun 2024 mencapai 88,42 persen (Putri & Trinanda, 2025). Tahun 2024 Di RSU Anwar Medika *turnover* tercatat sebesar 130,05 persen dan tahun 2025 sebesar 16,87 persen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingkat *turnover* perawat di banyak rumah sakit masih jauh melebihi batas toleransi *turnover* dalam teori manajemen keperawatan menurut Gillies (1994) yaitu berada di angka 5 hingga 10 persen setiap tahun.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil studi pendahuluan pada hari Kamis, 16 April 2026 terhadap 11 (100%) perawat di RSU Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo memiliki kecenderungan *turnover intention* yang tinggi dimana ditemukan bahwa 6 perawat (54,5%) menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah kerja di rumah sakit lain yang menawarkan kompensasi yang lebih tinggi dengan mulai mencari informasi di rumah sakit lain, 5 perawat (45,5%) menyatakan keinginan untuk keluar dalam waktu dekat, dan 3 perawat (27,3%) memiliki motivasi bekerja yang rendah akibat ketidaksesuaian antara harapan dengan realita yang didapat seperti gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keterbatasan dalam peluang promosi dimana kondisi tersebut mencerminkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir.

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adanya *turnover intention*. Ketika suatu organisasi memberikan peluang untuk berkembang dalam karir, perawat merasa dihargai dan memahami masa depan mereka, sehingga keinginan untuk berpindah pekerjaan berkurang, sebaliknya ketika perawat mengalami keterbatasan dalam berkembangnya karir membuat perawat tersebut merasa tidak bergerak (*stagnan*) sehingga meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan (Resty, 2024).

Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* berhubungan dengan pengembangan karir dengan korelasi tertinggi (Fatiyah, 2023). Sementara hasil riset studi di RSUD Pagelaran pengembangan karir pada perawat berada dalam kategori kurang yaitu 50,5%, 37,6% dalam kategori cukup, dan hanya 11,9% yang berada dalam kategori baik (Leonardo, 2024). Hal ini menunjukkan pengembangan karir sebagai masalah yang perlu untuk diperhatikan.

Ketidakjelasan mengenai jenjang karir, ketidakadilan dalam proses promosi, dan kurangnya akses untuk peningkatan kompetensi mendorong perawat untuk memikirkan kemungkinan meninggalkan organisasi (Hons, 2023; Kallio, 2024). Kompetensi yang tidak berkembang pada perawat menyebabkan kualitas asuhan menjadi menurun akibat tidak adanya kesempatan dalam pembaruan keterampilan klinis yang sesuai dengan perkembangan serta standart terbaru (Nashwan, 2023). Selain itu tingginya tingkat *turnover intention* berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, peningkatan beban kerja perawat, serta peningkatan biaya operasional rumah

sakit serta dapat berkembang menjadi *turnover* yang aktual (Nuryana & Yuningsih, 2025).

Strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi *turnover intention* antara lain memberikan kompensasi dan insentif serta memperkuat sistem pengembangan karir seperti menyediakan jalur karir yang jelas, adil, dan transparan, serta memberikan peluang yang sama bagi perawat untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan, termasuk gaji yang layak, tunjangan, maupun penghargaan kinerja (Meri, 2025; Vries, 2023). Dengan adanya pengembangan karir yang baik diharapkan akan lebih memotivasi dan meningkatkan loyalitas perawat terhadap organisasi (Marsha, 2024).

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, memperkuat aspek pengembangan karir dianggap sebagai strategi pemecahan masalah yang tepat dalam mengatasi *turnover intention* perawat di suatu rumah sakit (Agustina & Mustikawati, 2025). Penelitian dengan judul “Hubungan Pengembangan Karir Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anwar Medika Kabupaten Sidoarjo” menjadi sangat relevan untuk dilaksanakan. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar dalam perumusan kebijakan manajemen keperawatan yang fokus pada peningkatan sistem pengembangan karir, menjaga perawat tetap di organisasi, serta meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit (Marsha, 2024).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan

antara pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat di rumah sakit?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi pengembangan karir pada perawat
2. Mengidentifikasi *turnover intention* pada perawat
3. Menganalisis hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* pada perawat

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya wawasan teoritis dalam disiplin manajemen keperawatan dengan menyajikan bukti nyata terkait hubungan antara pengembangan karir dan niat berpindah kerja di kalangan perawat. Hasil dari penelitian diharapkan dapat memperkuat konsep pengembangan karir sebagai salah satu faktor yang berperan dalam menurunkan *turnover intention* pada perawat. serta dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan teori dan model manajemen sumber daya dalam keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Temuan studi yang dilakukan bisa menjadi acuan dalam merancang serta menilai kebijakan pengembangan karir bagi perawat, sehingga memberikan dukungan kepada manajemen rumah sakit dalam mengurangi niat untuk pindah kerja, meningkatkan angka pertahanan perawat, dan mempertahankan kualitas layanan keperawatan.

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian menyajikan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas perawat, sehingga memotivasi para perawat untuk berkomitmen dan tetap bertahan di dalam organisasi.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Temuan dari penelitian digunakan sebagai acuan untuk pendidikan dan pengembangan kurikulum manajemen keperawatan yang sesuai dengan situasi praktik pelayanan kesehatan.