

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention pada perawat merupakan permasalahan serius dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, baik secara global maupun nasional. Berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat turnover perawat di Indonesia tergolong tinggi, bahkan melebihi 10% per tahun yang sudah berada di atas batas normal organisasi (Andi, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat masalah mendasar yang perlu segera diatasi dalam pengelolaan tenaga keperawatan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap turnover intention adalah kepuasan kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja, baik yang disebabkan oleh beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun rendahnya kualitas kehidupan kerja, dapat meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (Lee et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh penelitian di RSUD Mitra Medika yang menemukan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja, dengan turnover intention ($p = 0,000$), di mana semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat turnover intention perawat (Di & Mitra, 2025). Selain itu, studi di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada juga menunjukkan bahwa tingginya angka turnover yang terjadi setiap tahun diduga berkaitan dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. (Nurriszka, 2020) Penelitian lain juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya, ketika kepuasan kerja meningkat, maka kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan

akan menurun.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 14 April 2026 melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada 5 perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto, diperoleh bahwa sebagian perawat yang memiliki jarak tempuh lebih dari 10 km, mengeluhkan kelelahan akibat perjalanan serta keterlambatan saat pergantian shift. Sekitar 60% perawat menyatakan bahwa jarak rumah yang jauh memengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja, dan sekitar 40% menyatakan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat yang lebih dekat dengan tempat tinggal mereka. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perawat yang tinggal jauh dari rumah sakit lebih sering mengalami kelelahan dan kurangnya waktu istirahat, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja. Kondisi ini dapat memicu munculnya turnover intention, terutama apabila terdapat peluang kerja lain dengan lokasi yang lebih strategis. Pada wawancara dengan pihak manajemen, khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM), diperoleh informasi bahwa terdapat sejumlah karyawan yang keluar pada tahun 2025 berjumlah 5 orang. Pihak rumah sakit berupaya menjaga tingkat *turnover* agar tetap berada dalam batas wajar.

Turnover intention menjadi isu penting karena dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya beban kerja tenaga yang tersisa, serta tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga baru (Halimsetiono & Halimsetiono, 2024). Hal ini juga didukung oleh pendapat (Robbins, 2025) Yang menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja merupakan salah satu indikator awal terjadinya turnover dalam organisasi.

Munculnya turnover intention tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi kondisi kerja perawat, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan kerja, beban kerja, hubungan interpersonal, dan sistem kompensasi. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung mengalami penurunan motivasi dan meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik (Mobley, 2021). Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas serta menurunkan keinginan untuk berpindah kerja (Xie et al., 2024). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan turnover intention pada perawat.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan melalui perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi dan insentif yang sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban oleh perawat. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kesempatan untuk pengembangan karier, seperti pelatihan dan promosi jabatan, turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas perawat terhadap organisasi. Dukungan dari pimpinan yang bersifat terbuka dan menghargai kontribusi perawat juga dapat memperkuat kepuasan kerja (Mosfer, 2025).

Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan pemberian penghargaan atas kinerja perawat merupakan langkah strategis dalam menekan

turnover intention. Rumah sakit perlu memastikan bahwa jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pelayanan agar perawat tidak mengalami kelelahan fisik maupun mental. Pemberian apresiasi, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun nonformal, dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin rendah sehingga stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan kesehatan dapat tetap terjaga (Wulandari, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto”.

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja di rumah sakit dan *turnover intention* saling berhubungan.

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *turover intention* dirumah sakit Islam Sakinah Mojokerto

1.3.2 Tujuan khusus

- 1) Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
- 2) Mengidentifikasi *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
- 3) Menganalisis hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention*

di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan dan perawat yang berpartisipasi akan dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini untuk meningkatkan layanan keperawatan dan melakukan penilaian terhadap masalah kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Peneliti diharapkan akan membantu rumah sakit dalam membuat penelitian yang membantu menyelesaikan masalah saat memutuskan peraturan rumah sakit yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*.

