BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga dan ujung tombak pelayanan kesehatan sehingga kebutuhan akan jumlah dan mutu perawat harus diperhatikan dan dikelola secara profesional (Supriyanto, 2013). Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan. keperawatan sebagai perlindungan, promosi, dan optimalisasi kesehatan, dan kemampuan, pencegahan penyakit dan cedera, meringankan penderitaan melalui diagnosis dan penanganan respons manusia, dan advokasi dalam pelayanan individu, keluarga, masyarakat, dan populasi (kusumaningrum & Harsanti 2015).

Salah satu masalah dalam organisasi yang sering didapatkan menyangkut sumber daya manusia adalah masalah *intention turn over* yang terjadi pada karyawan dalam organisasi tersebut. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turn over* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain. Keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Kusumaningrum & Harsanti, 2015).

Intention turn over mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *intention turn over* dari perusahaannya. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula turnover yang terjadi secara aktual di perusahaan. *Intention turn over* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi (Prihatsanti & Putra, 2016)

Intention turn over keperawatan merupakan masalah penting bagi semua lembaga pelayanan kesehatan. Kejadian *intention turn over* juga bisa terjadi

pada perawat. Sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam sebuah rumah sakit. Keberadaan perawat di rumah sakit kesehatan sangat menentukan tingkat cakupan pelayanan yang diberikan. Kemauan dan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada keadaan lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, fasilitas dan kompensasi yang diterima. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. (Taufik dkk, 2017).

Studi terkait *intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries*” oleh Heinen et al (2013) menemukan bahwa persentase *intention turn over* perawat yang cukup tinggi yaitu Belgia 30%, Finlandia 49%, Jerman 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28%, dan Inggris 44%.

Pada tahun 2020, diperkirakan akan ada kekurangan hampir 1 juta perawat di Amerika Serikat. Hal ini disebabkan karena terjadinya pertumbuhan industri kesehatan yang terus menerus melebihi kebutuhan perawat yang tersedia dan peningkatan angka *intention turn over* di masa yang akan datang. Hal ini didukung oleh laporan hasil survei di fasilitas keperawatan yang dilakukan oleh *American Health Care Association (AHCA)* tahun 2011, ada sekitar 2 juta pekerja yang bekerja di fasilitas keperawatan di seluruh Amerika Serikat pada tahun 2010, dimana staf perawat berjumlah 1,3 juta staf (66 persen). Tingkat *intention turn over* tertinggi berada pada staf perawat sebesar 39,5 persen dari jumlah total *intention turn over* karyawan sebesar 35,1 persen (Siregar, 2014).

Intention turn over perawat di Indonesia sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur manfaat biaya dan efektifitas biaya bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal

bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Siregar, 2014).

Menurut Gillies dalam Indrayani, (2014) persentase *intention turn over* perawat dari Rumah Sakit secara normal berkisar antara 5 – 10% /tahun, dikatakan tinggi bila lebih dari 10%. Oleh sebab itu *intention turn over* perlu menjadi perhatian oleh manajemen Rumah Sakit. Salah Satu Rumah Sakit di Jawa tengah yaitu Rumah Sakit Emanuel Klampok dalam lima tahun terakhir, tingkat turnover dari tahun 2012-2016 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya. Dimana dari tabel tersebut menunjukkan setelah tahun 2012, persentase *intention turn over* selalu melebihi 10% dengan persentase rata-rata tingkat *intention turn over* dari tahun 2012-2016 sebesar 12.57% (Nugrahena, 2018).

Berdasarkan Data Eka Hospital pada tahun 2018 angka *intention turn over* tertinggi di ruangan rawat inap sebesar 9,4 %, sedangkan tahun 2019 angka *intention turn over* tertinggi dari bulan januari - September 2019 yaitu di ruangan rawat inap sebesar 55%.

Dampak *intention turn over* yang terjadi sangat merugikan Rumah Sakit baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. *Intention turn over* terjadi berarti Rumah Sakit kehilangan sejumlah tenaga kerja perawat. Kehilangan ini menyebabkan Rumah Sakit mencari perawat yang baru dan harus mengeluarkan biaya mulai dari rekrutmen tenaga kerja hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Keluarnya perawat berarti ada posisi yang lowong dan harus diisi. Selama masa lowong, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi sehingga tugas menjadi terbengkalai. perawat yang tertinggal akan terpengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. perawat yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru berusaha mencari lowongan kerja yang nantinya akan terjadi *turn over*. Hal ini jelas membawa kerugian besar bagi Rumah Sakit sehingga perlu dicari pemecahan masalahnya (Ulfa, 2013).

jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan

yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat (Rozi, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention turn over* perawat dari tempat kerjanya dipengaruhi oleh karakteristik individu (status kerja, sosial ekonomi, kepuasan), karakteristik organisasi (visi, misi, kebijakan, supervisi) (Alwiyah, 2013). Bagi yang berstatus belum menikah mungkin lebih banyak berkeinginan pindah kerja oleh karena beban dan tanggungjawab masih sedikit, sedangkan yang sudah menikah biasanya mempunyai banyak pertimbangan untuk pindah kerja (Muliana, 2013).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugrahena (2018), tentang komitmen dan niat berpindah pekerjaan yang berpendapat bahwa komitmen terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. Berarti semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya akan semakin kecil ia mempunyai niat untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan dan sebaliknya. Karyawan yang memiliki rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti memiliki dan membentuk perasaan rasa aman, efikasi, tujuan, dan arti hidup serta gambaran diri yang positif

Peneliti melakukan survei bulan September 2019 kepada 15 perawat diruangan rawat inap Eka hospital mengenai keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan survei tersebut diketahui bahwa terdapat 7 (46,6%) perawat yang memilih tetap berada di organisasi atau tidak mengindikasikan keinginan untuk keluar. terdapat 3 (20%) perawat yang mencerminkan keinginan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya

(*thinking of quitting*). Mereka mulai berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Kemudian sebanyak 4 perawat (26,6%) mencerminkan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Perawat tersebut sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. Terdapat 1 perawat (16,6 %) yang mencerminkan niat untuk keluar dari organisasi. Perawat tersebut telah memiliki niat keluar dari organisasi karena memiliki alasan yang kuat atau bahkan sudah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain sesuai dengan keinginan maupun kebutuhannya. Dari 8 (53,3%) perawat yang memiliki *intention turn over* hal tersebut didapatkan 5 (62,8 %) alasan beban kerja tinggi, 2 (25%) status keluarga dan 1 (12,5%) Kompensasi tidak sesuai keahlian.

Penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat (*Intention turn over*) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Eka Hospital belum pernah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat (*intention turn over*) di Ruang Rawat Inap Eka Hospital tahun 2019.”

B. Rumusan Masalah

Keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pada dasarnya tidak ada rumah sakit yang dapat menghindari terjadinya *intention turn over* pegawai, namun jika terjadi *intention turn over* yang tinggi dan tidak segera ditekan dikhawatirkan dapat mengganggu pelayanan terhadap pasien, dan menjadi permasalahan bagi rumah sakit secara keseluruhan. *Intention turn over* perawat terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur *benefit-cost* dan *cost effectiveness* bagi perawatnya

Dengan banyaknya berdiri rumah sakit swasta di kota Pekanbaru akan timbul persaingan antar rumah sakit yang makin meningkat, rumah sakit swasta yang lebih mampu dalam pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi daya Tarik tenaga dari rumah sakit lain. Akibatnya sering terjadi perpindahan tenaga dari satu rumah sakit ke rumah sakit begitu pula yang terjadi Eka Hospital. Adapun Faktor yang berhubungan dengan *Intention Turn Over* Perawat adalah beban kerja, Kesejahteraan keluarga, Kompensasi, . Survei yang dilakukan perawat diruangan rawat inap Eka *Hospital* mengenai keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi (53,3 %). Data angka *intention turn over* diruangan Rawat Inap Eka *hospital* tahun 2019 sebesar 8,8 %.

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dinyatakan masalahnya adalah masih tingginya keinginan Pindah Kerja Perawat sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Apakah ada faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat (*Intention Turn Over*) di Ruang Rawat Inap Eka Hospital tahun 2019”.

C. Tujuan

1) Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja perawat (*Intention Turn Over*) di ruang rawat inap Eka *Hospital*

2) Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi responden berdasarkan Beban Kerja
- b. Mengetahui distribusi responden berdasarkan Kesejahteraan Keluarga
- c. Mengetahui distribusi responden berdasarkan Kompensasi
- d. Mengetahui distribusi responden berdasarkan Keinginan pindah kerja (*Intention Turn Over*)
- e. Mengetahui hubungan beban kerja .dengan Keinginan pindah kerja (*Intention Turn Over*)

- f. Mengetahui hubungan kesejahteraan keluarga dengan keinginan pindah kerja (*Intention Turn Over*)
- g. Mengetahui hubungan kompensasi dengan Keinginan pindah kerja (*Intention Turn Over*)

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Responden

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan masukan dan tambahan pengetahuan bagi responden sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

2. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini agar dapat dijadikan bahan masukan dan pemikiran yang membangun dalam rangka pengembangan model materi kuliah serta penelitian selanjutnya di bidang studi manajemen keperawatan secara umum dan khususnya manajemen Kesehatan Rumah Sakit.

3. Bagi Rumah Sakit

Agar dapat menjadi acuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem yang sesuai dengan kondisi sumber daya manusia terutama perawat

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai informasi dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya terutama masalah *Intention Turn Over* pada Perawat seperti Status Pegawai dan lingkungan kerja.