

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Turnover secara terminologi memiliki arti pergantian atau keluar masuk (Iskandar & Rahadi, 2021) dan *intention* (intensi) memiliki arti niat atau keinginan. Sedangkan intensi *turnover* adalah niat tenaga kerja dalam rentang waktu tertentu untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan baru (Steffi et al., 2023). Pendapat lain intensi *turnover* adalah keadaan di mana tenaga kerja secara sadar memiliki niat atau cenderung mencari pekerjaan alternatif di organisasi yang berbeda (Giranda et al., 2024). Intensi *turnover* juga dapat didefinisikan sebagai keinginan tenaga kerja keluar dari pekerjaan yang dapat berakhir dengan keputusan keluar dari pekerjaannya (Rahargo et al., 2023). Jadi dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan tenaga kerja untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

World Health Organization menyatakan bahwa *turnover* tenaga kesehatan secara global di tahun 2020 mencapai 17,4% pertahun (Giranda et al., 2024). Untuk *turnover* perawat, secara global berkisar antara 10%-21% per tahun (Rindu et al., 2020). Berdasarkan data dari NSI *National Health Care Retention & RN Staffing Report*, *turnover* perawat di Amerika Serikat pada tahun 2023 mencapai 22,7% dan mengalami peningkatan 3,2% dari tahun sebelumnya (NSI, 2023). Berdasarkan hasil studi (Lee &

Kim, 2020) juga menyatakan *turnover* perawat di Australia mencapai 15,1% dan Korea Selatan mencapai 12,4%.

Indonesia termasuk negara yang mempunyai masalah *turnover*. Menurut Kemenkes di tahun 2019, *turnover* tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 25,6% (Giranda et al., 2024). Untuk *turnover* perawat di Indonesia pada tahun 2019 mencapai 20,8% (Susanti et al., 2020). Sementara itu, data *turnover* perawat di setiap rumah sakit Indonesia, seperti Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2018 mengalami peningkatan dengan rata-rata mencapai 18,14% (Qanitah et al., 2022), di RS Indriati Solo Baru tahun 2018 mencapai 12,7% dan pada tahun 2019 mencapai 12,4% (Sabatini et al., 2023), di RS Sekarwangi, Kabupaten Sukabumi pada tahun 2018 mencapai 46,47%, tahun 2019 mencapai 47,5%, dan tahun 2020 mencapai 48% (Basri & Abdillah, 2022), di RST Dr. Reksodiwiryo Padang pada tahun 2018 mencapai 11,87% (Wulandari & Andriani, 2019), dan di Rumah Sakit Semen Padang Hospital pada tahun 2021 mencapai 41,37% (Ramadhiansyah et al., 2022). Idealnya tingkat *turnover* menurut Gillies berkisar antara 5-10% (Wahyuni et al., 2022).

Tingginya *turnover* perawat dapat memberikan dampak negatif dan menjadi tantangan serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan (Putri et al., 2021). *Turnover* dapat memengaruhi pengaturan staf dimana meningkatnya *turnover* meningkatkan beban kerja karena merawat lebih banyak pasien dari biasanya (Bae, 2021). Banyaknya tuntutan pekerjaan akibat *turnover* dapat mengakibatkan kelelahan,

menurunkan kepuasan kerja, dan menurunkan kesehatan mental pada perawat (Bae, 2021; Xu et al., 2023). Selain itu, *turnover* mengakibatkan tingkat kohesivitas kelompok kerja menurun. Hal ini dilaporkan Bae (2021) bahwa unit keperawatan dengan tingkat *turnover* yang lebih tinggi (3,3%-4,5%) selama 2 bulan mengakibatkan terjadinya penurunan pembelajaran kelompok kerja dibandingkan unit dengan tingkat *turnover* 0%.

Turnover yang dapat meningkatkan beban kerja juga dapat meningkatkan risiko *human error* pada perawat (Muslim & Sutinah, 2020). Bae (2021) mengungkapkan bahwa unit keperawatan dengan tingkat *turnover* yang lebih rendah (0%-3,3%) selama dua bulan dikaitkan dengan lebih sedikitnya pasien jatuh dan juga ketika tingkat *turnover* meningkat, ulkus dekubitus yang didapat pasien, tingkat kesalahan medis, dan pengobatan juga meningkat. Hal ini, tentunya akan berdampak pada penurunan kepuasan pasien, lama rawatan, tingkat komplikasi, bahkan terjadinya kematian pada pasien (Bae, 2021; Xu et al., 2023).

Kekurangan tenaga kerja perawat juga mengharuskan pihak rumah sakit mencari pengganti. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan pengeluaran biaya untuk proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan (Muslim & Sutinah, 2020). Bolado (2023) menyatakan bahwa secara global rata-rata tingkat pergantian perawat terampil adalah 43,9%. Setiap perubahan persentase memakan biaya rata-rata sekitar \$379.000 yang berarti rata-rata kerugian rumah sakit mencapai \$5-\$8 juta per tahun.

Turnover tenaga kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, meskipun suatu organisasi telah berkomitmen dalam memerhatikan kesejahteraan dan lingkungan yang baik bagi tenaga kerjanya (Muslim & Sutinah, 2020). Namun, *turnover* dapat diprediksi dari seberapa besar intensi *turnover* yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja (Skripsia, 2023) sehingga untuk mencegah atau meminimalisir tingkat intensi *turnover* dapat dilakukan dengan memerhatikan segala faktor yang berhubungan dengan keinginan tenaga kerja untuk berpindah (Gunawan & Andani, 2020)

Beberapa teori menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan intensi *turnover*, yaitu usia, jenis kelamin lama kerja, pendidikan, status pernikahan, beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, dan penawaran menarik dari institusi lain (Anggara et al., 2020; Ardan & Jaelani, 2021; Iskandar & Rahadi, 2021; Qanitah et al., 2022; Suryani et al., 2020). Teori lainnya juga mengungkapkan bahwa faktor yang berhubungan dengan intensi *turnover*, yaitu status kepegawaian dan iklim organisasi (Akbar et al., 2022; Sholikhah & Wolor, 2021).

Beban kerja menjadi salah satu faktor penyebab *turnover* dimana beban kerja yang tidak realitis harus dihadapi oleh perawat yang dapat mengakibatkan *turnover* (Phillips, 2020). Survei yang dilakukan oleh *American Nurses Association* pada tahun 2019 menyatakan bahwa 59% beban kerja perawat itu tinggi. Berdasarkan kajian yang dilakukan

oleh Phillips (2020) bahwa 55% perawat tidak memiliki cukup waktu untuk menangani pasien. Hal ini juga didukung kajian penelitian yang dilakukan oleh Ivziku et al., (2022) bahwa perawat menghabiskan kurang dari 50% waktu kerjanya untuk merawat pasien dan sementara itu sebagian besar waktu kerjanya digunakan untuk aktivitas lain, seperti dokumentasi, komunikasi, kunjungan ke bangsal, serah terima pasien, mengatur persediaan, dan sebagainya, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa banyak tuntutan yang harus dikerjakan perawat selain merawat pasien. Maka dari itu penting untuk mengidentifikasi bagaimana beban kerja yang dirasakan perawat untuk menghindari terjadinya *turnover*.

Beban kerja yang tinggi merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang dihadapkan pada banyak aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak sesuai (Phillips, 2020). Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat terjadi karena jumlah pasien yang meningkat, sumber daya manusia yang berkurang, waktu kerja yang panjang, ataupun tuntutan pekerjaan yang kompleks (Rahagia & Zulkarnain, 2023). Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan dan kelelahan perawat dimana hal ini dapat terjadi jika perawat bekerja 80% lebih banyak dari waktu kerja perawat dan tentunya beban kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja dan tidak dapat diatasi dengan efektif memungkinkan perawat mengalami penurunan kepuasan kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja, stress bahkan frustrasi, sehingga cenderung memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* dan mencari

pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang (Putri et al., 2021; Rahagia, 2023).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Phillips (2020) bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan intensi *turnover* dimana hasil korelasi yang didapatkan positif dan nilai *p-value* = 0,0001 yang mana perawat merasakan beban kerja yang tinggi memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan *turnover*. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Rahagia (2023) bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* perawat dengan nilai *p-value* = 0,011 yang mana perawat dengan beban kerja yang tinggi memiliki tingkat intensi *turnover* yang juga tinggi.

Berdasarkan analisis multivariat terhadap intensi *turnover* perawat yang dilakukan oleh Basri & Abdillah (2022) beban kerja merupakan variabel paling tinggi diantara variabel remunerasi, kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan hasil koef B sebesar 2.538 dan OR .984. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Negarandeh et al., (2020) bahwa berdasarkan hasil dari COR dan AOR, penempatan ruangan memiliki hubungan yang signifikan diantara variabel lainnya, seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pengalaman dan lama bekerja dimana perawat yang ditempatkan di ruangan medis memiliki keinginan untuk melakukan TO yang lebih besar dengan hasil COR dan AOR yaitu 1.948 dan AOR 1.886. Hal ini disebabkan adanya beban kerja yang tinggi tinggi yang mana bertambahnya

pasien dengan penyakit kronis yang masuk ke bangsal medis dapat menimbulkan beban bagi perawat (Negarandeh et al., 2020).

Selain beban kerja, iklim organisasi juga turut menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover* pada perawat. Perawat diseluruh dunia secara konsisten melaporkan bahwa tingkat staf rumah sakit kurang memadai untuk memberikan asuhan keperawatan berkualitas tinggi dan berbasis bukti (Phillips, 2020). Perawat mengalami peningkatan tekanan pada lingkungannya dan penurunan kepuasan kerja, sehingga memaksa lebih banyak staf perawat untuk mengundur diri (Sein Myint et al., 2021). Lingkungan kerja yang aman dan mendukung sangat penting dan hal utama yang harus menjadi sorotan dalam hal ini adalah iklim organisasi karena perawat tidak bekerja sendirian (Hossny et al., 2023; Sein Myint et al., 2021). Iklim organisasi yang baik dapat menghasilkan stabilitas emosional, penurunan kelelahan, dan tekanan psikologis yang lebih rendah (Sein Myint et al., 2020). Sehingga hal ini dapat mencegah terjadinya *turnover* dan dapat menjadi dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Iklim organisasi merupakan persepsi tenaga kerja mengenai lingkungan organisasi dan hubungan antar pribadinya yang dapat memengaruhi perilaku tenaga kerja (Bracarense et al., 2022). Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggotanya. Perasaan percaya, memiliki, menghormati, loyalitas, dan hubungan yang saling mendukung merupakan aspek penting dalam iklim organisasi (Hossny et al., 2023).

Dalam berorganisasi, faktor iklim berperan dalam membentuk suasana organisasi lebih kondusif yang mana dengan adanya iklim organisasi yang baik, berarti terciptanya suasana yang nyaman, yang dapat memberikan kepuasan bagi tenaga kerjanya sehingga iklim organisasi dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk tetap bertahan atau tidak pada pekerjaan (Hossny et al., 2023; Setianto et al., 2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jaw et al., (2020) bahwa terdapat hubungan dengan korelasi negatif antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat dimana pada penelitiannya semakin rendah iklim organisasinya, maka semakin tinggi tingkat keinginan perawat untuk melakukan *turnover* dengan hasil statistik $r = -0,54$, $p\text{-value} < 0,01$. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Setianto et al., (2021) bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat dimana pada penelitiannya semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi keinginan untuk melakukan *turnover* dengan hasil statistik $p\text{-value} < 0,05$.

Rumah Sakit Universitas Andalas merupakan satu-satunya rumah sakit umum dengan tipe B di Kota Padang. Rumah Sakit Universitas Andalas juga merupakan satu-satunya rumah sakit pendidikan dengan status kepemilikan kemenristek dikti dimana selain menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit ini juga difungsikan sebagai tempat pendidikan dan pelatihan bagi mahasiswa. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki status kepegawaian

kontrak dengan jumlah 60 perawat dan tenaga harian lepas dengan jumlah 68 perawat dari total 135 perawat (SDM RSP Unand, 2024).

Pemilihan Rumah Sakit Universitas Andalas sebagai tempat penelitian dari 14 rumah sakit umum di Kota Padang didasarkan pada status kepemilikan dimana terdapat 8 rumah sakit swasta, 1 rumah sakit BUMN, 2 rumah sakit TNI/Polri, 1 rumah sakit kemekes, 1 rumah sakit kemenriktek dikti, dan 1 rumah sakit pemko. Pada dasarnya rumah sakit swasta, memiliki kebebasan yang lebih luas dalam mengatur ketenagakerjaan karena karakteristik kepemilikan dan model bisnis yang berbeda sehingga jika terjadi *turnover* dan kekurangan tenaga kerja, pihak rumah sakit bisa melakukan perekrutan. Selain itu, dari 3 rumah sakit dengan status kepemilikan pemerintah, Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki pegawai dengan status kepegawaian kontrak dan harian lepas lebih banyak dari PNS dibandingkan dengan RSUP dan RSUD.

Status kepegawaian yang tidak tetap dapat mengakibatkan terjadinya *turnover* karena gaji dan tunjangan yang didapatkan lebih rendah dan tidak adanya kejelasan pengembangan karir, padahal mereka tetap melakukan pekerjaan yang sama dengan tenaga kerja yang tetap (Cao et al., 2021; Muslim & Sutinah, 2020). Selain itu dalam penelitian Ayudia et al., (2020) juga menyatakan bahwa terdapatnya motivasi kerja yang lebih rendah pada perawat dengan status tenaga harian lepas dibandingkan dengan perawat yang sudah PNS dikarenakan perbedaan dalam kesempatan pengembangan karir dan gaji sehingga hal ini dapat

menurunkan keterikatan dari perawat untuk dapat bertahan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan data dari SDM RS Universitas Andalas nilai *turnover* perawat, yaitu pada tahun 2020 sebesar 12,09% dengan perawat yang keluar sebanyak 13 perawat, tahun 2021 sebesar 35,40% dengan perawat yang keluar sebanyak 37 perawat, tahun 2022 sebesar 12,97% dengan perawat yang keluar sebanyak 12 perawat, dan tahun 2023 sebesar 13,79% dengan perawat yang keluar sebanyak 16 perawat. Berdasarkan hal tersebut, terlihat nilai *turnover* perawat dari tahun 2020-2023 melebihi nilai batas ideal, yaitu 5-10% per tahun.

Berdasarkan hasil wawancara pihak komite keperawatan RS Universitas Andalas pada tanggal 20 Februari 2024 juga menyatakan bahwa penyebab paling umum terjadinya *turnover* adalah alasan pribadi, seperti ikut dengan suami, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan status kepegawaian yang sudah berubah. Peneliti juga menemukan bahwa tidak terdapat pengadaan ruang komunikasi dan sarana diskusi secara rutin kepada perawat terkait hal yang diinginkan, hambatan ataupun kendala yang dihadapi perawat selama bekerja. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terkait beban kerja dan iklim organisasi dimana didapatkan informasi bahwa terjadinya kekurangan staf perawat akibatnya beban kerja di RS Universitas Andalas meningkat dan adanya keterikatan peraturan rektor untuk melakukan perekrutan baru membuat rencana penambahan staf perawat tidak bisa langsung dilakukan. Peneliti juga menemukan

bahwa SOP di RS Universitas Andalas belum diperbaharui dan masih ada beberapa prosedur yang belum memiliki SOP dan terakhir peneliti menemukan bahwa terdapat pemberian *reward* berupa insentif. Namun pemberian *reward* hanya diberlakukan pada ruangan intensif saja.

Peneliti juga melakukan Studi pendahuluan melalui kuesioner yang dilakukan pada tanggal 19 dan 21 Februari 2024 terhadap 10 perawat. Perawat yang memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* dimana terdapat 1 perawat sangat setuju 2 perawat cukup setuju, dan 1 perawat sedikit setuju terkait rencana untuk meninggalkan pekerjaan secepatnya. Selain itu, peneliti juga mengkaji iklim organisasi dimana 2 perawat mengungkapkan setuju terkait tidak ditetapkannya standar kinerja yang tinggi diruangan, 3 perawat mengungkapkan setuju terkait tidak terciptanya suasana saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada yang membantu saat sedang kesulitan dalam menjalankan tugas di ruangan, 4 perawat mengungkapkan kurang setuju terkait diberikannya kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan tanpa dikontrol, 1 perawat mengungkapkan kurang setuju terkait pembagian tugas yang diuraikan dengan cukup jelas, dan 1 perawat mengungkapkan sangat setuju terkait sering terjadi ketidakjelasan siapa yang mempunyai wewenang formal dalam membuat keputusan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Beban Kerja dan Iklim Organisasi

dengan Intensi *Turnover* Perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas Tahun 2024”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan beban kerja dan iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas tahun 2024.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja dan iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas tahun 2024

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasi distribusi frekuensi karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status pernikahan dan status kepegawaian) perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas
- b. Teridentifikasi distribusi frekuensi intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas
- c. Teridentifikasi distribusi frekuensi beban kerja perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas
- d. Teridentifikasi distribusi frekuensi iklim organisasi perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas

- e. Teridentifikasi adanya hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas
- f. Teridentifikasi adanya hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas.

D. Manfaat Penelitian

1. Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai evaluasi dan dasar dalam pembuatan kebijakan untuk mengendalikan *turnover* sehingga tingkat *turnover* di Rumah Sakit Universitas Andalas menurun dan dampak negatif dari *turnover* dapat dikurangi dan dihindari.

2. Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pengembangan ilmu pengetahuan pada mata kuliah kepemimpinan dan manajemen keperawatan terkait faktor yang memengaruhi intensi *turnover* khususnya terkait beban kerja dan iklim organisasi yang dapat memengaruhi intensi *turnover* pada perawat sehingga nantinya lulusan pendidikan keperawatan bisa melakukan manajemen sumber daya manusia terkhususnya perawat dalam mengendalikan *turnover*.

3. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait beban kerja dan iklim organisasi yang dapat menyebabkan intensi *turnover* perawat.

4. Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang beban kerja perawat, iklim organisasi, intensi *turnover* perawat, dan hubungan antara keduanya di rumah sakit, serta peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji faktor lainnya yang berhubungan dengan intensi *turnover* di rumah sakit ataupun di puskesmas.

