

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan yayasan administrasi kesejahteraan, baik yang didirikan oleh otoritas publik dan oleh pihak swasta. Dengan semakin pesatnya perkembangan, rumah sakit di Indonesia maka setiap rumah sakit berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik dan dengan teknologi tercanggih bagi masyarakat. Terlebih lagi pemberlakuan pasar bebas menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif di segala bidang termasuk rumah sakit. Tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan rumah sakit yang baik juga menjadi persaingan antara rumah sakit untuk memberikan pelayanan terbaiknya semakin ketat. Oleh karena itu rumah sakit harus menjaga kualitas pelayanan dengan baik.

Permasalahan sumber daya manusia yang sering dihadapi oleh manajemen rumah sakit adalah tingkat *turnover* perawat yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara selama kurun waktu 2019 - 2021 tingkat *turnover intention* perawat yang keluar dari RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu adalah sebanyak 14,1%, 11,8%, dan 13,7%. Dari hasil penelusuran data tahun 2019 – 2021 tersebut didapatkan bahwa selama tiga tahun berturut-turut RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi diatas 10%. Survey NSI didapatkan data bahwa total rata-rata *turnover* perawat nasional mencapai 18,7% (NSI Nursing Solutions Inc, 2021). Salah satu sumber daya

manusia yang terpenting di rumah sakit adalah perawat. Pusat data dan informasi Kemenkes 2017 menjelaskan bahwa menurut Undang-Undang RI No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan juga merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, perawat di rumah sakit juga menjadi faktor penentu mutu layanan dan cita rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut harus selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki empati terhadap pasien (Rachman & Dewanto, 2016). Manajemen rumah sakit harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan sebagai bagian dari human capital dan tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai aset, apabila perusahaan kurang memperhatikan keberdayaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata akan menyebabkan tingginya *turnover* (Gevia Yolanda, 2019).

*Turnover* perawat terus menjadi tantangan global bagi sektor pelayanan kesehatan. Ketika perawat keluar dari rumah sakit, rumah sakit akan sulit untuk segera mendapatkan penggantinya. Laporan survey tahun 2021 tentang *turnover* di pelayanan kesehatan yang dirilis oleh Nursing Solution Inc mengungkapkan bahwa dibutuhkan rata-rata 89 hari untuk

mengisi posisi perawat berpengalaman yang kosong, yang berarti posisi perawat berpengalaman tersebut akan kosong selama hampir 3 bulan. Survey NSI mengungkapkan bahwa biaya yang ditimbulkan oleh *turnover* dapat mengurangi margin rumah sakit. Biaya yang ditimbulkan oleh *turnover* mencapai dua kali lipat gaji tahunan untuk posisi seseorang profesional atau mencapai rata-rata \$3,6 juta- \$6,5 juta tiap tahunnya (NSI Nursing Solutions Inc, 2021).

*Turnover intention* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa turnover merupakan masalah yang merugikan (Mathis & Jackson, 2011). *Turnover intention* merupakan suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Al Fadzilah, 2016). Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk berpindah tempat kerja atau *turnover intention* adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam, ketidakamanan kerja

dikonsepkan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Putri & Rumangkit, 2017).

Ketidakamanan kerja memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologi yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Fadillah, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Fadzilah (2016), Mulyani *et al.*, (2021), Azizaturrahma *et al.*, (2020), Kurnia *et al.*, (2019) dan Yuliani & Sanjaya (2021) telah menyimpulkan bahwa ketidakamana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda hasil dengan penelitian (Risambessy, 2021), Padli *et al.* , (2021) dan Elvianita & Muchtar (2020) mengemukakan bahwa variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanto & Khasanah (2021), Hidayat (2017) dan Solehah & Ratnasari (2019) menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain ketidakamanan kerja, faktor lain yang mempengaruhi karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan (Ibrahim, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa, & Febriyanti (2019), Rocky & Setiawan (2018),

Hidayat, (2017), Ekel *et al.*, (2019) dan Ibrahim (2019) menyatakan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian Rizal & Badaruddin (2017), Ardiyanti (2019) dan Padli *et al.*, (2021) mengemukakan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun hasil penelitian Rahmawati & Mikhriani (2016) mengemukakan kelelahan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dihubungkan dengan *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tugas yang menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindeksi lewat kinerjanya (Fajar Kurniawan, 2020). Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Purwati & Maricy, 2019). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mulyani *et al.*, (2021), Azizaturrahma *et al.*, (2020), Junaidi *et al.*, (2020), Toti (2020) dan Maulana & Widigdo (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Risambessy (2021), Gayatri & Muttaqiyathun (2020) dan

Nisa, Febriyanti (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solehah & Ratnasari (2019) dan Yannik Ariyanti (2018) mengemukakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Fokus penelitian ini dilakukan pada perawat di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu dengan jumlah perawat sebanyak 131 perawat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 Desember 2021 dengan komite keperawatan dan 3 orang perawat di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu setiap bulannya terdapat perawat yang menyatakan keluar, perawat yang keluar kerja karena keinginannya sendiri, perawat telah mendapatkan kesempatan kerja lebih baik ditempat lain, stres dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyani *et al.*, (2021) yang berjudul “*The Influence of Workload, Job Stress and Job Insecurity Upon Turnover Intention (Study on Sewer Employess of PT. X Semarang)*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan. Dengan menambah satu variabel independen yaitu kelelahan kerja dikarenakan dari beberapa penelitian terdahulu oleh Rocky & Setiawan (2018) variabel kelelahan kerja memiliki gejala masalah pada subjek penelitian sehingga layak untuk diteliti. Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi serta beberapa hasil penelitian yang belum menunjukkan arah yang jelas atas faktor penyebab *turnover intention* maka

menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada komposisi variabel yang digunakan. Perbedaan terletak pada sampel penelitian yang lebih besar serta subjek penelitian pada organisasi yang berbeda. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ”**.

#### **B. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian dibatasi pada 4 variabel yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu ketidakamanan kerja, kelelahan kerja, beban kerja dan variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention*.
2. Lokasi penelitian ini di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
3. Subyek dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
4. Riset direncanakan dilaksanakan dalam periode Desember 2021 sampai Januari 2022.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara simultan bahwa ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **2. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu untuk menentukan dalam pengambilan keputusan mengenai ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja agar keinginan berpindah perawat dapat diminimalisasikan.

### **3. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangasih wawasan pengetahuan tentang hubungan variabel ketidakamanan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

### **4. Bagi Profesi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan para perawat dalam meningkatkan pelayanan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan.