

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kejadian perpindahan perawat (*turnover*) yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. *Turnover* perawat dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian (Muharni & Wardhani, 2020). Angka optimum kejadian *turnover* perawat menurut Gillies yaitu antara 5 – 10% per tahun. Terjadinya *turnover* bisa jadi karena keinginan perawat itu sendiri yang disebabkan oleh faktor gaji, kondisi kerja, atau mendapat rumah sakit yang lebih baik. Karyawan berpikir tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga tidak secepatnya meninggalkan perusahaan, akan tetapi jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah (Rivai, 2019)

Tabel 1.1 Data Turnover Perawat RSI Surabaya Tahun 2017 s/d 2021

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Keluar	%
2017	133	7	5
2018	193	18	9
2019	197	19	10
2020	205	30	14.6
2021	188	96	51
Standar Turnover Perawat < 10%			

Sumber: Unit SDM RSI Surabaya

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar tiap tahunnya. Mulai dari tahun 2020 jumlah turnover yang terjadi sangat tinggi yaitu sebesar 14,6% sebanyak 30 perawat yang keluar. Dan pada tahun 2021 angka turnover semakin meningkat yaitu 51% dengan 96 perawat. yang

memutuskan untuk keluar dari rumah sakit. Menurut Dyantini dan Dewi (2016)

untuk mendapatkan persentase perawat dapat ditentukan dengan:

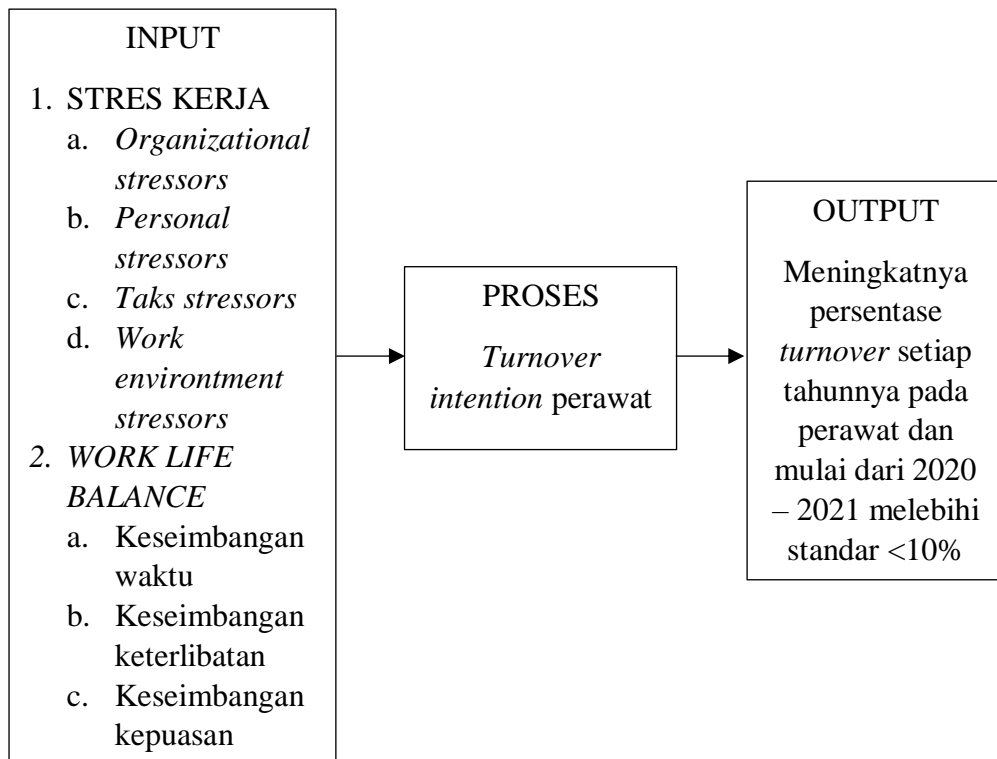
$$\frac{\text{perawat yang keluar di suatu tahun}}{\text{jumlah perawat di tahun tersebut}} \times 100 \%$$

Diketahui sebagian besar perawat yang keluar merupakan tenaga kontrak RSI. Jika *turnover* perawat meningkat setiap periode maka dapat merugikan suatu organisasi. *Turnover Intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Siwi et al., 2016). *Turnover Intention* merupakan pendahulu (*precursor*) cerminan dari individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempatnya bekerja saat ini. Apabila karyawan sudah mulai sering memikirkan untuk pergi dari pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik dan menjanjikan. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik, yang kemudian akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya (Kurniadi, 2018).

Cooper (1995) dalam (Fitriantini et al., 2020) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologi karyawan yang dapat

menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bahagia. Mempertahankan tingkat stres tertentu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, namun jika perawat tidak memiliki kemampuan untuk mengelola tingkat stress, justru akan menciptakan masalah bagi pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan perilaku *turnover intention*. Jika tingginya niat untuk keluar dari perawat maka rumah sakit harus bisa menyelidiki penyebab terjadinya *turnover intention*. Menurut (Nafiudin, 2015) dalam (Prayogi et al., 2019) karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga yang berarti *work life balance* perawat tidak seimbang, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan. Berdasarkan data dan permasalahan tersebut sangat penting untuk dilakukan identifikasi stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di RSI Surabaya.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1. 1 Kajian Masalah

(Stres Kerja: Enshassi et al., 2015; *Work Life Balance* : Greenhaus et al., 2003; *Turnover Intention*: Kablber dan Forgarty., 1995)

1. Stress kerja

Studi menunjukkan bahwa stres kerja memang mempengaruhi niat karyawan untuk pergi. Secara khusus stres kerja (misalnya, pekerjaan yang berlebihan, ambiguitas pekerjaan) merupakan faktor pemicu yang mempengaruhi psikologis yang mengarah pada *turnover intention* (Omar, 2020). Beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Fitriantini et al., 2020). Menurut (Deswarta et al., 2021) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

2. *Work life balance*

Work-life balance dan keterlibatan karyawan dianggap sebagai faktor atau katalis dengan potensi untuk memastikan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan stres yang lebih tinggi yang dapat menyebabkan niat keluar yang lebih besar di antara karyawan (Jaharuddin & Zainol, 2019). Menurut (Prayogi et al., 2019) *Work life balance* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *work life balance* seseorang maka akan berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan (Oktaviani, 2018)

3. *Turnover intention*

Pada Rumah Sakit Islam Surabaya tingkat perawat yang keluar dari pekerjaan meningkat setiap tahunnya. Dan pada 2020 persentase *turnover* sudah melebihi standar <10% dan pada 2021 angka *turnover* perawat tidak menurun tetapi semakin meningkat yaitu sebesar 19% maka dari itu peneliti ingin melakukan analisis terkait penyebab terjadinya *turnover intention* pada perawat di RSI Surabaya.

Seperti yang diuraikan pada penelitian terdahulu yang selaras dengan permasalahan yang akan diteliti terkait *turnover*, stress kerja dan *work life*

balance; (Rivai, 2019) berpendapat Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Menurut (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020) menunjukkan bahwa, *work life balance* dan stres di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* atau *intention to leave*. Menurut (Jaharuddin & Zainol, 2019) *turnover intention* adalah pikiran karyawan untuk berhenti dan kemauan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi. Ketika *turnover intention* menjadi *turnover* yang sebenarnya, itu sangat merugikan bagi suatu organisasi karena biaya yang terkait induksi dan pelatihan, mengembangkan, memelihara dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian yaitu hanya difokuskan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di RSI Surabaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* perawat di RSI Surabaya.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* perawat di RSI Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi stress kerja perawat di RSI Surabaya tahun 2022
2. Mengidentifikasi *work life balance* perawat di RSI Surabaya tahun 2022
3. Mengidentifikasi *turnover intention* perawat di RSI Surabaya tahun 2022
4. Menganalisis pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* perawat di RSI Surabaya tahun 2022

1.6 Manfaat

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1.6.1 Bagi Peneliti

Dapat memperoleh pengetahuan, wawasan dan pengalaman dalam bidang penelitian. Khususnya dapat mengetahui pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di RSI Surabaya.

1.6.2 Bagi rumah sakit

Rumah sakit mendapatkan gambaran mengenai pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya menurunkan angka *turnover*.

1.6.3 Bagi STIKES yayasan rumah sakit dr. soetomo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dalam mengkaji penelitian selanjutnya.