

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tingginya angka *turnover* dapat menyebabkan kerugian pada Rumah Sakit, karena rumah sakit akan mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan perawat baru termasuk pelatihan khusus yang harus diberikan kepada perawat baru agar memperoleh kompetensi yang sesuai dengan keinginan Rumah Sakit (Christiani and Ilyas, 2018). Tingginya angka *turnover* bukan hanya memiliki dampak yang buruk bagi Rumah Sakit melainkan juga dapat berdampak positif bagi Rumah Sakit, jika karyawan yang keluar merupakan karyawan memiliki kinerja yang kurang baik.

Angka *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani dari tahun 2017 hingga tahun 2021 selalu mengalami peningkatan dengan rata-rata 18,14 %. Menurut Gillies, (1994) standar *turnover* perawat adalah 5-10% per tahun. Standar *turnover* perawat yang digunakan Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani adalah < 10%. Berikut adalah data Turnover Perawat pada tahun 2017 – 2021

Tabel 1. 1 Turnover Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani

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	98	52.1

Sumber : Unit SDM Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani

Menurut Gillies (1994) dalam (Nabila, 2019). Perhitungan *turnover* perawat bisa diperoleh dari rumus dibawah ini yaitu :

$$\text{Rumus } Turnover = \frac{\text{jumlah perawat yang keluar}}{\text{jumlah seluruh karyawan yang direkrut}} \times 100\%$$

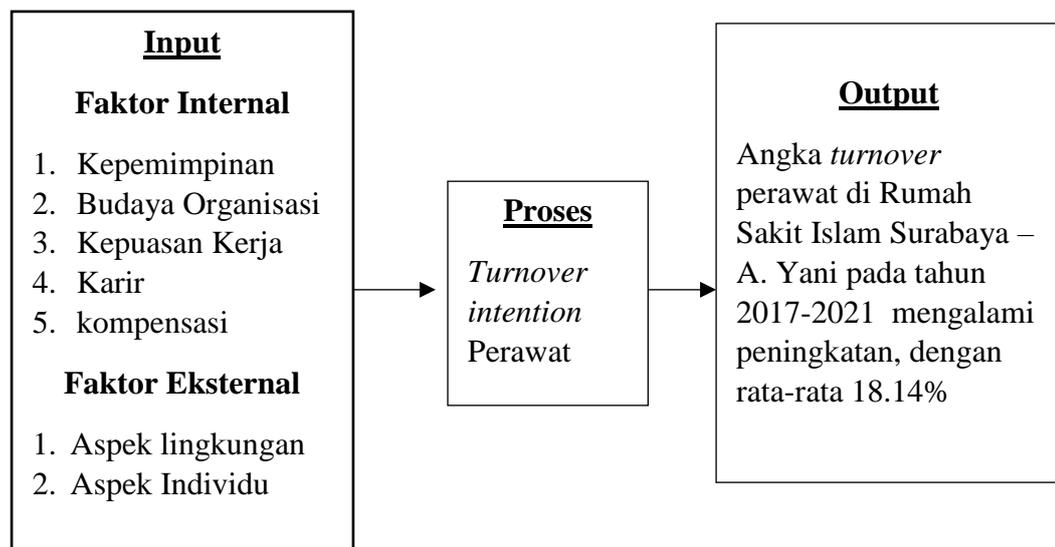
Berdasarkan data tahun 2017-2019 alasan perawat Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani memilih untuk keluar dalam (Arif, 2019) dikategorikan berdasarkan alasan keluar APK (atas permintaan sendiri), kontrak habis, pensiun murni dan meninggal, alas keluar yang paling banyak terjadi dikarenakan APK (atas permintaan sendiri).

Terjadinya *turnover* diawali dengan keinginan untuk keluar (*turnover Intention*) (Asmara, 2017). Proses *turnover* menurut pendapat Abelson (1986) dalam (Ridlo, 2012) dalam tahap awal munculnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja /organisasi adalah munculnya rasa tidak puas terhadap tempat kerja / organisasi tersebut, kemudian pada tahap kedua muncullah pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, pada tahap ketiga mulai berniat meninggalkan tempat kerja/organisasi dan mencari tempat kerja baru, pada tahap keempat mulai membandingkan antara job lama dan job baru hingga pada tahap terakhir karyawan memutuskan untuk keluar atau tetap tinggal di tempat kerjanya/organisasi.

Menurut Mobley (1978) dalam (Syauqi, 2018) *turnover Intention* 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. Hasil penelitian (Wahyuni, 2021) menyatakan bahwa adanya *turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja. Dari permasalahan yang telah dijelaskan diatas untuk mengetahui lebih lanjut terkait faktor determinan yang berhubungan dengan adanya *turnover intention*, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “Faktor Determinan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani Tahun 2022”.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1. 1 Kajian Masalah dengan Metode Input – Proses - Output Teori Mobley (1986) dalam (Christiani and Ilyas, 2018)

Metode yang digunakan dalam kajian masalah adalah metode input-proses-output.

1. Input dari kajian masalah ini adalah faktor determinan *turnover*. Menurut teori Mobley (1986) dalam (Christiani and Ilyas, 2018) faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, karir dan kompensasi. Faktor eksternal meliputi aspek individu dan aspek lingkungan.
2. Proses dari kajian masalah ini adalah terjadinya kejadian *turnover intention*.

3. Output dari kajian masalah ini adalah angka turnover perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani pada tahun 2017-2021 mengalami peningkatan, dengan rata-rata 18.14% .

1.3 Batasan Masalah

Dari pembahasan pada latar belakang, penelitian ini hanya terbatas pada faktor determinan yang berhubungan dengan terjadinya *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.4 Rumusah Masalah

Faktor determinan apa sajakah yang berhubungan dengan terjadinya *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis Faktor determinan yang berhubungan dengan terjadinya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor individu (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan) perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.
2. Mengidentifikasi faktor kepuasan kerja (Pekerjaan itu sendiri, gaji , Supervisi, Kesempatan promosi, dan Rekan kerja) perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.
3. Mengidentifikasi kejadian *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

4. Menganalisis faktor determinan individu perawat yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.
5. Menganalisis faktor determinan kepuasan kerja yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor determinan yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat.
2. Dapat menerapkan teori perkuliahan untuk di praktikkan di lapangan.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Dapat digunakan sebagai masukan dalam mencegah terjadinya peningkatan *Turnover* karyawan.
2. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan mutu karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rs Dr. Soetomo

1. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian di masa mendatang terkait faktor determinan *turnover intention* perawat.

2. Sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran seluruh mahasiswa dan menambah referensi peneliti selanjutnya.