

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang No. 3 Tahun 2020 adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Meningkatnya tuntutan masyarakat di sarana kesehatan terutama di rumah sakit, secara berkesinambungan membuat rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pemberian pelayanan kesehatan. Salah satu mutu pelayanan kesehatan yang harus ditingkatkan secara berkesinambungan adalah mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit (Pemerintah Republik Indonesia, 2020).

c Dampak terjadinya *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negative bagi rumah sakit, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan sampai biaya rekrutmen.

Pada proses rekrutmen yang dimana perkiraan biaya yang bisa diperkirakan hingga kurang lebih sebelas juta rupiah berdasarkan pengukuran *cost per hire* , yang dimana komponen tersebut meliputi biaya internal seperti Gaji atau bonus untuk tim rekrutmen, transportasi. Dan juga terdapat biaya eksternal seperti jasa agensi rekrutmen karyawan, iklan, dan lain-lainnya (Pramudya, 2023). Terlebih untuk biaya training orientasi yang sekitar 4 juta , dan pelatihan yang sekiranya membutuhkan biaya hingga kurang lebih 5 juta per orang (Silaen, 2023). Dalam kegiatan rekrutmen pun tentu saja memikirkan dari segi *Opportunity Cost*, yang dimana biaya tersebut timbul karena hilangnya kesempatan dari pemenuhan kebutuhan lain.

Pada Rumah Sakit X, Terjadi Turnover. Berikut adalah data Turnover yang terjadi di Rumah Sakit X pada tahun 2021-2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Turnover di Rumah Sakit X pada Tahun 2022.

No	Unit Kerja	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover 2022
1	Laboratorium	3	3	10	10	30%
2	NICU	3	4	9	10	31%
3	Fo	1	4	10	13	8%
4	Poli Mata	3	3	6	6	50%
5	Rekam Medis	3	7	8	12	30%
6	IGD	1	3	12	14	8%
7	HRD	0	0	3	3	0%
8	Poli Spesialis	8	10	17	19	44%
9	Vk	1	2	12	11	4%
10	Direktur	1	1	1	1	1%
11	Man. Jangmed	1	1	1	1	1%
12	Accounting	1	1	3	4	28%
14	EDP	1	1	1	1	1%
15	Farmasi	2	5	19	21	10%
16	OK	1	1	9	9	11%
17	Verif Bpjs	1	1	6	6	17%
18	Radiolog/Rontgen	2	2	4	4	50%
TOTAL		33	49	131	145	24%

Pada Tabel 1.1, terdapat rata-rata *Turnover* pada tahun 2022 sebesar 24%, yang dimana terdapat beberapa unit yang mengalami *Turnover* yang melebihi rata-rata. Pertama, pada unit Poli Mata sebesar 50%, kedua pada unit Radiologi yaitu 50%, ketiga Poli Spesialis 44%, Keempat NICU 31%.

Turnover Intention adalah keinginan berpindah kerja untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, seperti keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penyebab *Turnover Intention* dapat menyebabkan berkurangnya tenaga terlatih dan ahli dibidangnya. *Turnover* sendiri dapat berdampak positif ataupun negatif organisasi rumah sakit (Wahyuni et al., 2022)

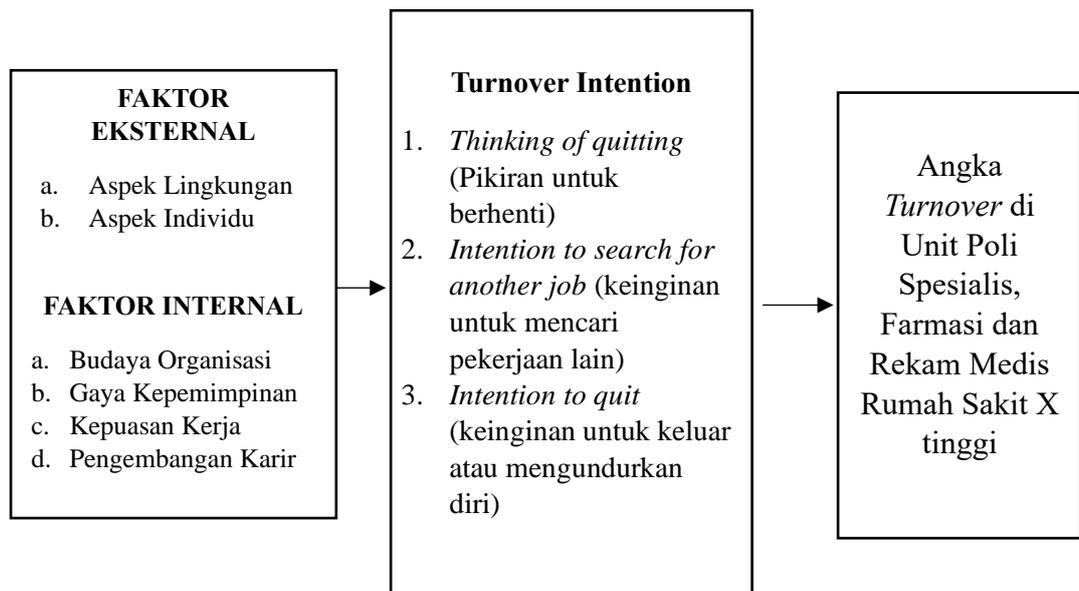
Menurut Mobley, dkk (1978), keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Putra & Darmawati, 2018). Menurut Mobley dalam jurnal (Christiani & Ilyas, 2018), terdapat tiga indikator dalam mengukur *Turnover Intention* yaitu *Thinking Of Quitting* (pikiran untuk berhenti), *Intention To Search For Another Job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain), *Intention To Quit* (keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kejadian *Turnover* yaitu terdiri dari faktor internal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi. Lalu pada faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Yang dimana aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek individu meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X.

1.2 Kajian Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kajian Masalah

Gambar 1.1 Kajian Masalah dengan teori Mobley (1978) dalam (Karomah, 2020) :

1. Aspek Lingkungan, apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan (Arie, 2022)
2. Aspek individu dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja, antara lain dari segi umur, Pendidikan, dan status perkawinan (Arie, 2022)

3. Budaya organisasi yang rendah dalam sebuah organisasi mampu meningkatkan niat Turnover Intention (Faaroek, 2021).
4. Gaya kepemimpinan yang menyimpang secara sikap maupun tanggung jawab akan meningkatkan niat Turnover Intention (Muhammad Ridwan, 2020).
5. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan, kompensasi akan mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya (Alfiah, 2013)
6. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya tingkat Turnover, dan berlaku sebaliknya (Christiani & Ilyas, 2018)
7. Jika suatu pengembangan karir tidak dilakukan seperti melalui Pendidikan dan pelatihan maka akan terjadi pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja (Indrayani, 2016)

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah mengenai penelitian ini akan difokuskan pada karyawan poli spesialis, poli mata, NICU, Radiologi yang bekerja pada Rumah Sakit X. Pada faktor internal, aspek kepemimpinan menganalisis gaya kepemimpinan. Aspek budaya organisasi yang akan mengidentifikasi bagaimana bentuk budaya organisasi, aspek kepuasan kerja yang akan mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*, pada aspek pengembangan karir akan mengidentifikasi pengembangan karir yang akan mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*. Berdasarkan faktor eksternal aspek lingkungan, penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana faktor lingkungan terhadap tingkat *Turnover Intention*, dan berdasarkan aspek individu, penelitian ini akan mempertimbangkan variabel

individu seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja dan lain-lainnya. Sedangkan pada faktor internal aspek kompensasi tidak diteliti.

1.4 Rumusan masalah

Apa saja faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X ?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Aspek Individu Di Rumah Sakit X
2. Mengidentifikasi Aspek Lingkungan Di Rumah Sakit X
3. Mengidentifikasi Budaya Organisasi Di Rumah Sakit X
4. Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Di Rumah Sakit X
5. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit X
6. Mengidentifikasi Pengembangan Karir Di Rumah Sakit X
7. Mengidentifikasi *Turnover Intention* Di Rumah Sakit X
8. Menganalisis hubungan Aspek Individu, Aspek Lingkungan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X

1.6 Manfaat

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan mengenai faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan untuk rumah sakit dalam mengambil keputusan dan dapat ditindak lanjuti untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pelayanan keperawatan

3. Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Menjadi rujukan ilmu serta referensi di perpustakaan mengenai analisis faktor yang berhubungan dengan Turnover di Rumah Sakit X.