

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kejadian *turnover* perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya selama tahun 2020 - 2022 mengalami fluktuasi dari data *turnover* tahun 2020 sebesar 4% mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 8%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 6%. Jumlah karyawan yang keluar selama 3 tahun terdapat 47 karyawan. Tingginya akan *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 berdampak buruk bagi Rumah Sakit tapi juga bisa berdampak baik bagi Rumah Sakit, jika karyawan yang keluar merupakan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1 1 Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Swasta Surabaya

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perawat</b>	<b>Jumlah Perawat Keluar</b>	<b>%</b>
2020	260	12	4%
2021	225	20	8%
2022	220	15	6%

Sumber : *Unit SDM Rumah Sakit Swasta Surabaya.*

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa angka *turnover* karyawan Rumah Sakit Swasta Surabaya pada tahun 2020-2022 masih dalam kondisi yang ideal. Meskipun termasuk ideal, *turnover* karyawan tidak dapat disepelekan karena dapat berdampak buruk bagi rumah sakit. Menurut Gillies (2014) Naranjo et al., (2016) standar turnover yang ideal pada instalasi/perusahaan adalah 5-10% per tahun, sedangkan kebijakan dari Rumah Sakit Swasta Surabaya bahwa angka *turnover* karyawan tidak boleh melebihi 1% perbulan.

Tabel 1 2 Data Alasan Karyawan (Keluar) Rumah Sakit Swasta Surabaya

Alasan Karyawan Keluar	2020	2021	2022	Total
	n	n	n	n
Keluar APS	11	20	15	46
Kontrak Habis	1	0	0	1
Pensiun Murni	0	0	0	0
Pension Dini	0	0	0	0
Meninggal	0	0	0	0

Sumber : *Unit SDM Rumah sakit swasta surabaya.*

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Alasan Karyawan (Keluar) Rumah sakit swasta surabaya mengatakan alasan karyawan Rumah sakit swasta surabaya memilih untuk keluar dikategorikan berdasarkan APS (alasan permintaan sendiri), kontrak habis, pensiun dini, dan meninggal. Dapat disimpulkan bahwa tenaga karyawan terbanyak yang keluar yaitu dengan alasan keluar APS (Atas Permintaan Sendiri).

Tabel 1. 3 Pengelompokan Turnover Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Tahun			Total
	2020	2021	2022	
Administrasi	1	1	0	2
1. Humas & Pemasaran				
2. Keuangan	1	1	3	5
3. Komite Medik	0	0	1	1
Unit Medis	1	0	0	1
1. IGD				
2. Fisioterapi	1	0	0	1
3. Laboratorium	1	2	2	5
4. Farmasi	0	1	1	2
5. Binroh	0	1	0	1
6. Radiologi	0	1	2	3
7. Poli Umum	0	1	0	1
8. KIA ( Kandungan, Ibu, dan Anak)	0	1	2	3
Unit Keperawatan	4	8	2	14
Unit House Keeping dan Teknis	1	1	0	2

Sumber : *Unit SDM Rumah sakit swasta surabaya.*

Berdasarkan table 1.3 penulis memiliki keinginan untuk meneliti kelompok professional (perawat) karena diantara tenaga karyawan yang lain perawat memiliki tingkat turnover yang tinggi untuk kelompok professional menurut Mosadeghrad (2013) Jehan, (2019).

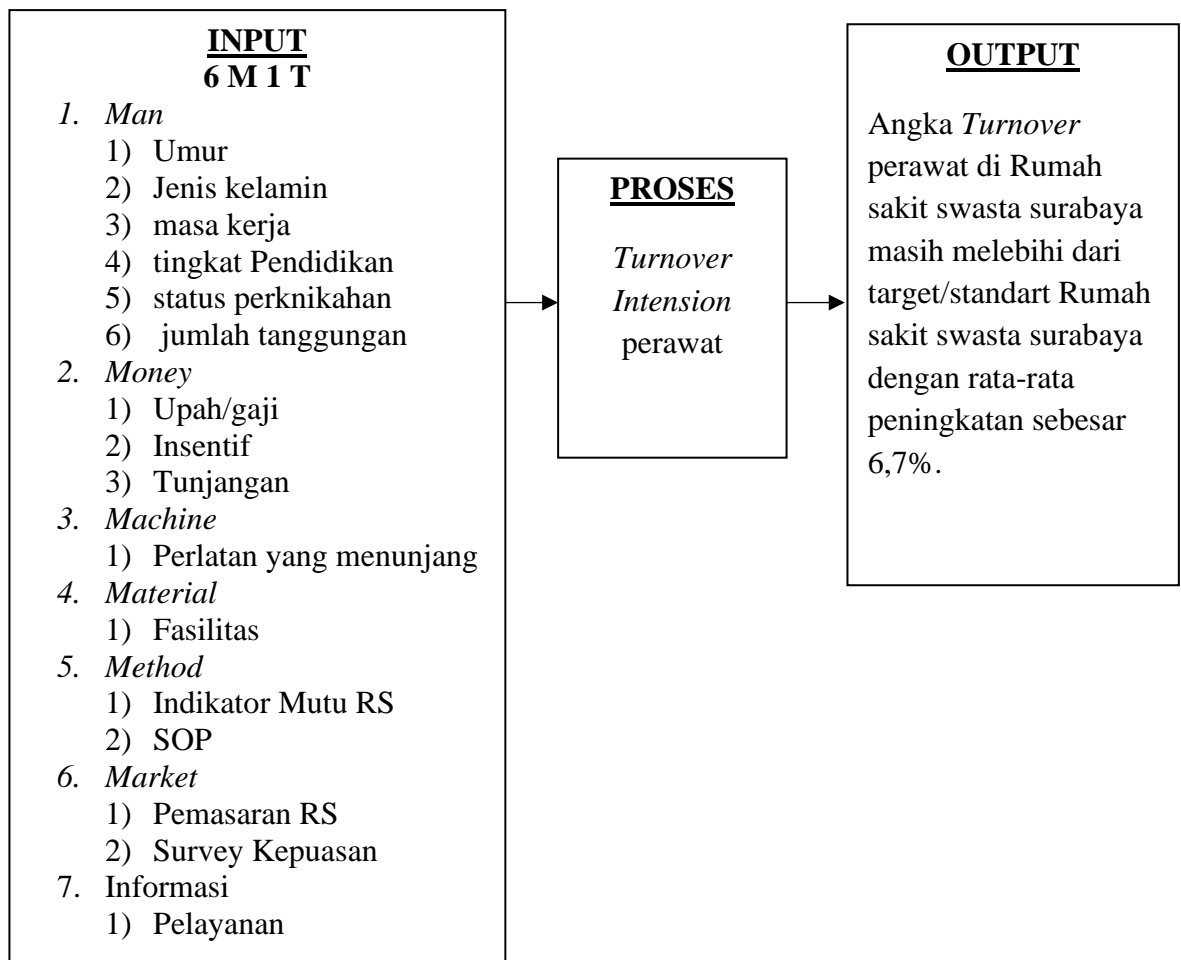
Awal dari terjadinya turnover yaitu seseorang yang memiliki niat atau keinginan yang muncul dari diri sendiri untuk keluar (*turnover intension*) menurut Abelson (1986) Ridlo, (2012). Tahap awal munculnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja /organisasi adalah munculnya rasa tidak puas terhadap tempat kerja / organisasi tersebut, kemudian pada tahap kedua munculah pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, pada tahap ketiga, individu mulai memiliki niat untuk meninggalkan posisi atau organisasi tempat mereka bekerja dan mencari peluang baru. Pada tahap keempat, mereka mulai membandingkan aspek-aspek antara pekerjaan sebelumnya dan peluang pekerjaan yang baru, sehingga pada akhirnya, individu akan mengambil keputusan apakah akan tetap bertahan atau keluar dari lingkungan kerja mereka saat ini.

Menurut Mobley (1978)Prawitasari, (2016) keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor individu (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan) dan faktor kompensasi.

Hasil penelitian menurut Asih, (2021) menyatakan bahwa *turnover intension* berhubungan dengan man (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat Pendidikan, status pernikahan, jumlah tanggungan) dan money (upah/gaji, insentif, tunjangan). Melihat dari permasalahan yang telah dijelaskan, maka untuk mengetahui lebih lanjut terkait dengan apa saja faktor – faktor yang dapat mempengaruhi turnover intension, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Faktor – Faktor

yang mempengaruhi *Turnover Intension* perawat di Rumah sakit swasta surabaya Tahun 2023”.

## 1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.2 Kajian Masalah

Teori Christiani & Ilyas, (2018) Metode yang digunakan dalam kajian masalah adalah metode input-proses-output.

1. Input dari kajian masalah ini adalah 6 M 1 T (George R. Terry)

1) *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang

menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul kerana adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Proses dari kajian masalah ini adalah terjadinya turnover intension.

2) *Money (Uang)*

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3) *Methods (metode)*

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4) *Material (Barang/Perlengkapan)*

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5) *Machine (Mesin)*

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan

dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

#### 6) *Market (Pasar)*

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyerbarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

#### 7) *Informasi*

Informasi sangat dibutuhkan agar hasil dari suatu hal dikerjakan dapat lebih sempurna. Suatu proses pekerjaan tidak akan berkembang dengan baik jika tidak bisa menerima dan menyaring informasi dari luar. Informasi ini dapat memberikan anda masukan terkait hal yang diminati pasar dan apa yang harus anda produksi.

2. Proses dari kajian masalah ini adalah terjadinya *turnover intension*.
3. Output dari kajian masalah ini adalah Angka Turnover perawat di Rumah sakit swasta surabaya masih melebihi dari target/standart Rumah sakit swasta surabaya dengan rata-rata peningkatan sebesar 6,7% dengan hasil perhitungan selisih dari data turnover digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat rata-rata peningkatan turnover yang terjadi dalam kurun 3 tahun terakhir.

### 1.3 Batasan Masalah

Dari pembahasan pada latar belakang, penelitian ini hanya terbatas pada Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada perawat Rumah sakit swasta surabaya.

### 1.4 Rumusan Masalah

Apakah faktor *man* dan *money* berpengaruh terhadap *TurnOver Intension* pada perawat di Rumah sakit swasta surabaya?

### 1.5 Tujuan

#### 1.5.1. Tujuan Umum

Menganalisis faktor – faktor apa saja yang berpengaruh dengan terjadinya *turnover intension* perawat di Rumah sakit swasta surabaya.

#### 1.5.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi *man* (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat Pendidikan, status pernikahan, dan jumlah tanggungan) perawat di Rumah sakit swasta surabaya.
2. Mengidentifikasi *money* (upah/gaji, insentif, tunjangan) perawat di Rumah sakit swasta surabaya.
3. Mengidentifikasi *turnover intension* perawat di Rumah sakit swasta surabaya.
4. Menganalisis pengaruh *man* terhadap *turnover intension* perawat di Rumah sakit swasta surabaya.
5. Menganalisis pengaruh *money* terhadap *turnover intension* perawat di Rumah sakit swasta surabaya.

## 1.6 Manfaat

### 1.6.1. Manfaat Bagi Peneliti

1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat.
2. Dapat menerapkan teori perkuliahan untuk dipraktikan 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 beban kerja dan kompensasi karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan mutu karyawan Rumah sakit swasta surabaya.

### 1.6.3. Manfaat Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

1. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian di masa mendatang terkait faktor-faktor *turnover intention* perawat.
2. Sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran seluruh mahasiswa dan menambah referensi peneliti selanjutnya.