

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kejadian turnover perawat cukup tinggi di rumah sakit swasta di Indonesia. Hal ini karena rumah sakit swasta merupakan sebuah organisasi yang memiliki aturan, pedoman, atau komitmen yang diatur secara internal, tetapi tidak memperhitungkan benefit-cost dan *cost effectiveness* untuk perawat. Di sisi yang lain perawat dituntut bekerja profesional dan memberikan pelayanan yang optimal pada masyarakat. Hal ini menyebabkan beban kerja juga meningkat(Langitan, 2010).

Pada dunia industridanorganisasi banyak terjadi fenomena bahwa komitmen para profesional lebih kepada profesi dibandingkan dengan organisasi di mana dia bekerja. Fenomena ini juga banyak terjadi pada perawat, di mana komitmennya tidak merujuk pada profesi, tidak pada organisasi. Hal ini menyebabkan perawat tersebut seringkali berpindah-pindah tempat kerja (Arbianingsih et al., 2016). Hal ini perlu untuk mendapatkan perhatian karena perawat berperan penting dalam pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit.

*Turnover* perawat merupakan permasalahan sumber daya manusia yang berkembang saat ini dan mempengaruhi sektor kesehatan di seluruh dunia. Tingkat *turnover* perawat di dunia cukup tinggi berkisar

antara 15 hingga 44%. Di Indonesia tingkat *turnover* perawat tidak jauh berbeda, yaitu berkisar antara 13 dan 35%. Tingkat *turnover* perawat ini, bahkan pada tingkat yang rendah (15-18%) akan menyebabkan kerugian finansial dan kualitas yang substansial, tingkat yang tertinggi diyakini menyebabkan banyak konsekuensi organisasi yang parah (Dewanto & Wardhani, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, maka rumah sakit perlu melakukan upaya untuk menurunkan tingkat *turnover* perawat. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover* perawat, diantaranya adalah stres kerja. Profesi perawat adalah profesi dengan tingkat risiko yang tinggi untuk mengalami stres, karena tanggung jawabnya yang tinggi pada keselamatan nyawa manusia (Rumoning, 2018). Perawat akan mengalami stres kerja apabila tuntutan dari organisasi dan kemampuan perawat dalam mengatasi masalah tidak seimbang. Hal ini berdampak pada kehilangan kemampuan dalam pengambilan keputusan sehingga perilaku menjadi tidak teratur dan mendorong timbulnya kemauan untuk pindah kerja (Lestari & Mujiati, 2018). Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention (Askisyanto & Suharto, 2018); (Lestari & Mujiati, 2018); (Riani & Putra, 2017); (Lee et al., 2016); (Putradiarta & Rahardja, 2016); (Septiari & Ardana, 2016); (Qureshi et al., 2012).

Beban kerja yang berat juga berpengaruh terhadap *turnover* perawat. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan perawat harus bekerja dalam waktu yang lama untuk menyelesaikan beban kerjanya. Hal ini juga menjadi sebuah faktor yang akan meningkatkan stres kerja (Arbianingsih et al., 2016). Beban kerja yang rasional merupakan situasi yang sama-sama menguntungkan untuk organisasi dan karyawannya, studi memberikan bukti empiris bahwa karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka kelebihan beban (Qureshi et al., 2012). Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) (Askiyanto & Suharto, 2018); (Riani & Putra, 2017); (Arbianingsih et al., 2016); (Qureshi et al., 2012).

Beberapa permasalahan mengenai beban kerja di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kabupaten Kudus antara lain tingginya beban kerja perawat ini terjadi karena rasio yang tidak seimbang antara perawat dan pasien, distribusi perawat yang tidak merata serta simpang siurnya pekerjaan yang dilakukan perawat Rumah sakit belum melakukan evaluasi terkait strategi pelayanan kesehatan khususnya keperawatan mengenai perubahan yang dilakukan untuk penempatan perawat dalam meningkatkan hasil pelaksanaan pelayanan keperawatan. Stres kerja yang

tinggi disebabkan penuh tekanan beban kerja serta kelelahan yang tinggi. Stres dapat menyebabkan kesalahan kerja.

**Tabel 1. 1 Distribusi Jumlah Tenaga Perawat dan Jumlah Pasien di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus**

No	Hari	Perawat	Pasien	Rasio
1	Senin	5	26	1:5
2	Selasa	5	26	1:5
3	Rabu	5	30	1:6
4	Kamis	5	35	1:7
5	Jumat	5	39	1:8
6	Sabtu	5	33	1:7
7	Minggu	5	32	1:6
	Rata-rata	5	32	1:6

Sumber : Sumber Daya Insani (SDI) (HRD), 2019.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja perawat. Lingkungan kerja juga merupakan faktor kunci untuk mempertahankan karyawan. Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menurunkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) (Qureshi et al., 2012). Lingkungan kerja rumah sakit yang kondusif dan mendukung, mempengaruhi perawat dalam melakukan pekerjaan secara lebih mudah dan menyenangkan. Hal ini berpengaruh terhadap menurunnya *turnover intention* perawat. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan adanya pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* (Riani & Putra, 2017); (Lee et al., 2016); (Qureshi et al., 2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan lebih stabil dan lebih produktif, sehingga bagi organisasi hal ini sangat menguntungkan. Melalui komitmen tinggi, pekerjaan akan dipandang sebagai sarana untuk berkarya dan mengembangkan diri. Komitmen yang tinggi menyebabkan karyawan bekerja dengan sepenuh hati (Arianty, 2012). Komitem organisasi yang tinggi menyebabkan turunnya *turnover intention*, karena karyawan mempunyai kesetiaan dan ketertarikan pada organisasi (Putradiarta & Rahardja, 2016). Penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (Lestari & Mujiati, 2018); (Putradiarta & Rahardja, 2016).

Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dapat merupakan pengaruh langsung atau tidak langsung dengan melalui komitmen organisasi. Stres kerja yang dialami karyawan berpotensi menimbulkan permasalahan organisasi diantaranya adalah komitmen terhadap organisasi. Stres yang tinggi berdampak pada ketidak nyamanan dalam bekerja, sehingga terjadi penurunan komitmen terhadap organisasi (Iresa et al., 2015). Penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh negatif stres terhadap komitmen organisasi

(Ariawan & Sriathi, 2017); (Herjany & Bernarto, 2018); (Rumoning, 2018); (Iresa et al., 2015); (Wibowo et al., 2015).

Beban kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kemudian akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada menurunnya ikatan pada komitmen organisasi (Fitriyana et al., 2016). Hal ini diantaranya oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen emosional (Erat et al., 2017). Selain itu, penelitian terdahulu juga membuktikan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi (Arifin et al., 2018); (Fatmawati et al., 2017); (Fitriyana et al., 2016). Namun demikian terdapat penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Juniati, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga dapat merupakan pengaruh tidak langsung dengan melalui komitmen organisasi. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap emosi karyawan. Lingkungan yang kondusif dan nyaman, menyebabkan karyawan betah sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif (Wowor et al., 2016). Karyawan yang betah bekerja akan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan, dan meningkat komitmennya terhadap organisasi (Shalahuddin, 2013). Penelitian terdahulu telah membuktikan

pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (Herjany & Bernarto, 2018); (Wowor et al., 2016); (Shalahuddin, 2013). Namun demikian, terdapat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Rumoning, 2018).

## **B. Rumusan Permasalahan**

Melihat uraian latar belakang mengenai stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, maka dinyatakan pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus?
4. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus?
5. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus?

6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus?
7. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus?
8. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus?
9. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat.

#### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.



- b. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- d. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- e. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- f. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus
- g. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- h. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- i. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.
- j. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Dapat mengimplementasikan berbagai konsep dan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan, khususnya teori-teori manajemen rumah sakit ke dalam dunia praktek yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

### **2. Bagi Rumah Sakit**

- a. Sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus khususnya untuk menangani masalah yang berkaitan manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai masukan yang digunakan untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan referensi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan acuan tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang lain berkaitan dengan *turnover intention* dan komitmen organisasi pada perawat.