

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah *turnover*. *Turnover intention* dapat menjadi nilai ukur keberhasilan suatu institusi atau organisasi. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. *Turnover intention* dapat mengakibatkan tingginya angka perputaran karyawan. Angka perputaran karyawan akibat *turnover intention* tersebut dapat menjadi suatu indikator adanya masalah yang mendasar pada sebuah institusi. (Masita, 2021) *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya di sebuah institusi atau organisasi. (Waskito and Putri, 2022) Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat seorang pekerja untuk mundur dari perusahaan/organisasi baik secara sukarela maupun tidak.

Turnover merupakan kejadian yang normal dan tidak dapat dihindari pada institusi rumah sakit, namun tingginya angka *turnover* tentu akan memberikan dampak yang buruk. Menurut Gallup, 10% per tahun merupakan angka yang ideal untuk *turnover* pada sebuah instansi. Angka *turnover* yang tinggi merupakan permasalahan yang dihadapi oleh berbagai negara. Ditemukan data *turnover* tenaga kesehatan mencapai angka 15-27% di Denmark, Amerika Serikat, Kanada, dan Australia. *Turnover* perawat rata-rata yang terjadi dari 2010-2014 adalah antara 16,6% dan 18,9% di Korea (Mathisen *dkk.*, 2021)

Indonesia merupakan negara yang tidak lepas dari permasalahan *turnover*, meskipun prevalensi kejadiannya belum terintegrasi dengan baik. Namun, angka dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menggambarkan kejadian *turnover* di Indonesia terutama dalam konteks pelayanan kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyah, 2013) didapatkan data perawat yang memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) di salah satu rumah sakit di Jakarta sebanyak 57,3%.

Sementara data menunjukkan salah satu rumah sakit swasta di kota Batam jumlah *turnover* pada tahun 2019 sebanyak 23 dari 165 perawat atau sama dengan 14%. (Putri, Febrina & Rahma, 2021) Penelitian yang dilakukan oleh (Christiani & Ilyas, 2020), menunjukkan angka *turnover* pada rumah sakit swasta di Batam selama tahun 2015-2017 didapatkan angka 15,4%, 14,3%, dan 18,9%. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohaeti & Novita, 2021) menunjukkan angka *turnover* perawat di salah satu rumah sakit di Depok pada tahun 2016 sebanyak 29%, tahun 2017 sebanyak 20%, dan tahun 2018 sebanyak 28%.

Tingginya angka *turnover* pada tenaga kesehatan, khususnya pada perawat, baik di berbagai negara maupun di Indonesia dapat berdampak negatif pada rumah sakit. Karena tingkat kejadian *turnover* sangat tinggi, kualitas karyawan dapat dinilai dari besarnya *turnover intention* yang dimiliki tenaga kerja pada organisasi tersebut. *Turnover* mempunyai dampak baik positif dan negatif pada sebuah instansi. (Barry M. Staw, 1980) mengemukakan dampak positif yang disebabkan oleh *turnover* antara lain adalah peningkatan performa, pengurangan konflik yang berkepanjangan, meningkatkan mobilitas, moral, inovasi, dan adaptasi, pergantian karyawan dengan kinerja yang buruk dengan karyawan yang memiliki kompetensi lebih baik. Namun, angka *turnover* yang tinggi tentunya akan mengakibatkan dampak negatif pada sebuah instansi, baik dari segi pelayanan maupun material. Dampak negatif yang disebabkan oleh *turnover* antara lain adalah biaya yang keluar dalam proses rekrutmen karyawan baru dan perusahaan dapat kehilangan tenaga kerja ahli dan kompeten. *Turnover* yang tinggi juga dapat menghambat alur kerja, kualitas perawatan yang lebih rendah, hingga kehilangan perawat terlatih dan ahli. (Mathisen *dkk*, 2021)

Salah satu usaha yang seharusnya diterapkan rumah sakit dalam rangka menurunkan tingkat kejadian *turnover* karyawan, khususnya perawat, adalah dengan meningkatkan keterikatan (*engagement*) kepada perawat terhadap institusi atau perusahaan. (Prihandini, 2011). *Work engagement* merupakan salah satu tujuan yang penuh tantangan untuk sebuah organisasi. *Work engagement* adalah perasaan motivasi afektif positif yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dimanifestasikan dengan vigor (komitmen yang tinggi), dedication (keterlibatan kerja yang tinggi), dan absorbs (kesenangan bekerja), dan dalam konteks positif dapat dinilai dari

kemandirian, sementara dalam konteks negatif dapat dinilai dari keadaan *burnout*. (Ghazawy dkk., 2019)

Engagement yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover*, karena keterlibatan karyawan pada perusahaan dapat menumbuhkan rasa peduli dan keterikatan karyawan secara afektif pada perusahaan. *Work engagement* adalah situasi terkait pekerjaan yang ditandai dengan pikiran positif dan memuaskan. Dampak positif dari *work engagement* adalah perawat akan menunjukkan perilaku yang lebih produktif karena emosi positif yang ditimbulkan dari lingkungan kerja. *Work engagement* merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh perawat, dimana perawat selalu berhubungan dengan berbagai sistem sosial yang ada di lingkungan kerjanya (Percunda & Putri, 2020).

(Putri, 2018) dalam penelitiannya mengatakan ditemukannya hubungan negatif antara *turnover intention* dengan *work engagement*. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan atau pekerjaannya. Berlaku sebaliknya, karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya. *Work engagement* mampu meminimalisir keinginan pindah kerja baik secara langsung tanpa mediasi dari variabel lain maupun sebagai variabel mediasi dengan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat. *Work engagement* mampu berfungsi sebagai mediator penuh maupun sebagian. Keterlibatan kerja dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik dan menyenangkan, membantu pikiran positif serta dapat memberikan kondisi kesehatan yang baik. Hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan performa kerja perawat. Perawat juga lebih merasa dihargai. Aspek positif di atas dapat menggambarkan bahwa *work engagement* dapat mengurangi kemungkinan keinginan perawat untuk pindah kerja dari rumah sakit dimana ia bekerja. *Work engagement* dapat digunakan sebagai salah satu upaya oleh rumah sakit dalam mengurangi kejadian *turnover intention* yaitu dengan membantu tenaga kesehatan agar lebih terikat dalam melaksanakan peran dan pekerjaannya. (Dewanti, 2019)

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, serta minimnya penelitian yang mengukur variabel *work engagement* dengan *turnover intention* pada perawat

terutama di Indonesia, menarik peneliti untuk melakukan penelitian “Hubungan *Work engagement* dengan *Turnover intention* Perawat di RSUD KiSA Depok”.

I.2 Rumusan masalah

Pada wawancara yang dilakukan dengan pihak rumah sakit diketahui bahwa terdapat *turnover* pada perawat di RSUD KiSA Depok, namun data *turnover* perawat tidak didapatkan oleh peneliti. Terdapat pergantian perawat yang terjadi dalam tiga tahun terakhir di RSUD KiSA Depok.

Dalam studi pendahuluan ini, peneliti belum bisa mendapatkan gambaran yang baik untuk persepsi perawat tentang *work engagement* dikarenakan keterbatasan waktu penelitian.

Sehingga dari data yang telah didapatkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan *turnover intention* dengan *work engagement* di rumah sakit ini.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan) perawat di RSUD KiSA Depok?
- b. Bagaimana gambaran *work engagement* perawat di RSUD KiSA Depok?
- c. Bagaimana gambaran *turnover intention* pada perawat di RSUD KiSA Depok?
- d. Bagaimana hubungan gambaran karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan) perawat dengan *turnover intention* di RSUD KiSA Depok?
- e. Apakah terdapat hubungan *work engagement* terhadap *turnover intention* di RSUD KiSA Depok?

I.3 Tujuan penelitian

I.4.1 Tujuan umum

Untuk mengidentifikasi hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* yang terjadi di RSUD KiSA Depok.

I.4.2 Tujuan khusus

- a. Mengetahui karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan) perawat di RSUD KiSA Depok.
- b. Mengetahui gambaran *work engagement* perawat di RSUD KiSA Depok.
- c. Mengetahui gambaran *turnover intention* pada perawat di RSUD KiSA Depok.
- d. Mengetahui hubungan gambaran karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan) perawat dengan *turnover intention* di RSUD KiSA Depok,
- e. Mengetahui hubungan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD KiSA Depok.

1.4 Manfaat penelitian

I.4.1 Bagi Akademisi

Sebagai informasi mengenai hubungan antara *work engagement* dengan *Turnover intention* pada perawat.

I.4.2 Bagi manajemen rumah sakit

Sebagai bahan evaluasi dalam memperbaiki dan mengembangkan mutu dan pelayanan sesuai dengan kondisi perawat di RSUD KiSA Depok. Serta menjadi salah satu evaluasi untuk mempertimbangkan faktor *work engagement* untuk menekan angka *turnover intention* pada perawat.

I.4.3 Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai acuan dan referensi serta pengembangan literatur tentang faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada perawat.