

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan, yang memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Menurut WHO (*world health organisation*) tahun 2015 rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komperhensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*promotif*) kepada masyarakat. pertumbuhan dan Perkembangan rumah sakit semakin meningkat pesat, sehingga masing-masing rumah sakit perlu mempertahankan kualitas pelayanannya (Andini, 2016: 97).

Hal ini menunjukkan bahwa peran perawat sangat berpengaruh dalam mutu pelayanan rumah sakit pelayanan yang dapat diberikan dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit berupa pelayanan secara komperhensif yang meliputi pelayanan bio, psiko, sosio, dan spiritual (Perry & Porrter, 2010: 312). Sumber daya manusia dalam keperawatan merupakan salah satu faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit. Menurut Swanburg (2010: 225) mengatakan bahwa 40-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga perawat yang memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam kepada pasien. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit (Hamid, A. Y.2011:99).

Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (*promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif*) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik (Kasmir, 2016: 77). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat dapat mempengaruhi mutu dari pelayanan keperawatan yang diberikan. Meningkatkan mutu pelayanan yang berkualitas dapat dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit yang dimana bertujuan untuk menyediakan personil rumah sakit yang efektif dan

produktif, sehingga meningkatkan kepuasan kepada pengguna jasa rumah sakit. Hasibuan (2016) menerangkan bahwa salah satu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan disamping fungsi lainnya, fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi sampai pensiun. Namun banyak sekali permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah pegawai yang keluar masuk sebelum waktunya.

Turnover adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi yang diikuti oleh masuknya karyawan pengganti. *Turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). American Association of Colleges of Nursing dalam Kipnis (2017) yang mengungkapkan bahwa sesuai hasil survey Bernard Hodes Group ditemukan bahwa rata-rata turnover perawat di Amerika adalah 13,9% pertahun dan rata-rata lowongan kerja perawat 16,1% pertahun. Sebuah studi Eropa yang berjudul "Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries" oleh Heinen et al (2013) menemukan bahwa persentase *turnover* perawat yang cukup tinggi yaitu Belgia 30%, Finlandia 49%, Jerman 36%, Irlandia 44%, Belanda 19%, Norwegia 25%, Polandia 44%, Spanyol 27%, Swiss 28%, dan Inggris 44%. Sedangkan persentase intensi untuk meninggalkan profesi sebagai perawat adalah Belgia 9%, Finlandia 10%, Jerman 17%, Irlandia 11%, Belanda 5%, Norwegia 9%, Polandia 9%, Spanyol 5%, Swiss 6%, dan Inggris 10%. Data tersebut menunjukkan bahwa angka *turnover* didunia cukup tinggi.

Presentasi angka kejadian *turnover* terus meningkat setiap tahun nya di Indonesia. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Holland, Allen, Cooper (2012). ditemukan bahwa dari 670 responden lebih dari 38% diantaranya melaporkan keinginan yang tinggi dan sangat tinggi untuk keluar dari organisasi dan yang lebih mengkhawatirkan lagi adalah dari 38% tersebut 15% ingin berhenti menjadi perawat. Di Indonesia, rata-rata angka kejadian *turnover* cenderung meningkat tiap tahunnya. Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Prihanjana (2011) di Rumah Sakit Bali Med dengan angka kejadian *turnover*

pada tahun 2008 adalah 8,68%. Sementara tahun 2009 adalah 10,42% dan tahun 2010 menjadi 15,76%. Didukung oleh data dari HRD Siloam Hospital di Kebon Jeruk. Angka kejadian *turnover* di rumah sakit ini pada tahun 2010 adalah 14,3% dan tahun 2011 menjadi 14,8%. Berdasarkan data dari Bagian SDM Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Sumbar Bukit Tinggi sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 terdapat 108 orang tenaga perawat yang keluar. Secara rinci persentase *turnover* dari setiap tahunnya sejak tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 berturut turut adalah : 3,9%; 12,5%; 4,5%; 6,0%; 4,4%; 21,3%; 24,3% (Aryanto, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juliawan (2013) Di Klinik Utama Jantung Cinere di dapatkan kejadian *turnover* lebih besar terjadi pada perawat di bandingkan dengan kepala ruangan. Menurut Syadewiyanti (2012) angka kejadian perawat yang melakukan *turnover* juga sangat tinggi dibandingkan dengan profesi lainnya. Angka kejadian perawat yang *turnover* dari Rumah Sakit Metropolitan Jakarta antara lain Rumah Sakit UKI perawat yang keluar rata-rata 2-3% pertahun, sedangkan RS Thamrin Internasional Salemba tahun 2010 sebesar 21% dan meningkat setiap tahunnya. Data tersebut menunjukkan bahwa angka *turnover* di rumah sakit yang berada di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya.

Berpindah atau *turnover* merupakan suatu hal yang buruk bagi suatu organisasi. Perusahaan dan rumah sakit mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf atau perawat yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain atau berpindah (Toly, 2011). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang masih di korbakan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suandi dan Indriantoro, 2014). Mengurangi kerugian yang di alami oleh rumah sakit akibat *turnover*, maka praktisi sumber daya manusia dalam rumah sakit harus memiliki pengetahuan serta pemahaman yang baik mengenai faktor yang dapat meningkatkan dan menekan kejadian *turnover* (Andini, 2016).

Turnover merupakan indikator penting dalam mutu pelayanan, sehingga dengan memahami faktor-faktornya angka *turnover* dalam rumah sakit dapat di

kurangi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2017), dirumah sakit Harapan Bunda Batam tentang *turnover* tenaga perawat menyebutkan bahwa penyebab utama pengunduran diri yaitu diterima menjadi pegawai negeri, alasan keluarga dan alasan pengembangan diri serta beban kerja yang terlalu tinggi. Keadaan ini dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan kerja karena kompensasi kurang memadai, regulasi rumah sakit tidak jelas, tidak ada penghargaan dan pengembangan diri sehingga komitmen karyawan rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* perawat tersebut salah satunya adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan.

Tingginya beban kerja yang ditanggung oleh perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan angka *turnover*. Beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri (Nursalam, 2011: 89). Beban kerja adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis&Huston, 2010: 357). Beban kerja perawat pada satu unit dapat diperkirakan dengan memperhatikan komponen-komponen yaitu jumlah pasien yang dirawat per-hari, per-bulan, dan per-tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tindakan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Gillies, 2016: 565).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat. Menurut Soleman, 2011:85 mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Beban Kerja yaitu Faktor internal seperti jenis kelamin, umur dan kondisi kesehatan, dan Faktor eksternal meliputi tugas, lingkungan kerja dan organisasi kerja. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Romsey, 2010). Sehingga beberapa faktor dapat mempengaruhi beban kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Prevalensi beban kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara didunia. Di negara Amerika pada tahun 2014 beban kerja pada perawat mencapai 89,2% diikuti oleh beberapa negara lainnya seperti korea selatan

dengan beban kerja 85,2% pada tahun 2017, Eropa 58,2% pada tahun 2011, di India 50% pada tahun 2017, Australia 44,82% pada tahun 2016 (Khamisa, Peltzer, Ilie, & Oldenburg, 2015; Knezevic, Medicine, & Milosevic, 2011; Kwiatosz-muc, Fijalkowska-nestorowicz, Fijalkowska, Rn, & Kowalczyk, 2017; Mayer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2014; Sailaxmi & Lalitha, 2018; Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017). Hasil penelitian Haryati (2013), di RSUD Kabupaten Semarang di dapatkan hasil bahwa perawat mempersepsikan beban kerja mereka berat 93,1%.

Berbeda dengan hasil penelitian Sefriadinata (2013) RSUD Saras Husada Purworejo bahwa perawat mempersepsikan diri mereka memiliki beban kerja yang sedang 53,95%. Perawat yang bekerja di RSUP Prof Dr. R. D Kandou Manado memiliki beban kerja sebanyak 52,25% menurut (Elisabeth Manuhu, Herman Warouw, Rivelino Hamel, 2015). Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Kendari diketahui jumlah beban kerja yaitu 80,3% (Siti Nurjanah, Ambo Sakk, Paridah, 2016). Hasil penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung menunjukkan bahwa beban kerja perawat 57,44% (Gian Nurmaindah Herdianti, Irman Soemantri, Kurniawan Yudianto 2011). Beban kerja Rumah Sakit Umum Negara Bali adalah rata-rata 82,61% (Niluh Ade Kusuma Ernawati, Nursalam, Lilik Djuari, 2011)

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan saat peneliti melakukan praktik klinik di beberapa Rumah Sakit, peneliti menemukan adanya keluhan perawat yang menyatakan bahwa adanya keinginan untuk pindah pada tempat kerjanya sekarang dikarenakan beban kerja yang tinggi dan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan dan telah menemukan rumah sakit lain yang menurutnya lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arbianingsih, Nur Hidayah, Taufiq, 2016) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini $p=0,000$ yang menyatakan bahwa dari 50 responden 15 (30 responden) beban kerja tinggi sedangkan 35 responden beban kerja rendah. Responden yang beban kerja tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2%) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9%) sedangkan responden yang beban kerja rendah memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 7 responden (31,8%) dan tidak 23 responden (82,1%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban

kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta dengan mewawancarai 9 perawat pelaksana yang sedang berdinasi di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta 6 (66,7%) perawat memiliki keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover*. 8 Perawat menyatakan beban kerja yang cukup tinggi dan kompensasi yang diterima oleh perawat masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu perawat mengatakan kurangnya dibangun organisasai rumah sakit tersebut dan kurangnya diadakan pelaksanaan pelatihan PPNI. Adapun alasan lain yang diungkapkan oleh perawat untuk berkeinginan untuk pindah ke Rumah Sakit Daerah sehingga dapat mengangkat mereka menjadi seorang CPNS/PNS.

Berdasarkan data diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Turnover biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan perawat mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. *Turnover* di rumah sakit swasta merupakan masalah yang paling sering di jumpai, banyak faktor yang mempengaruhi tingginya kejadian *turnover* meliputi, beban kerja yang meningkat, kinerja perawat yang menurun akibat meningkatnya beban kerja, kurang puasnya sistem kompensasi yang di terima oleh perawat.

Tingginya beban kerja yang ditanggung oleh perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan angka *turnover*. Beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri (Nursalam, 2011: 89).

Akhirnya angka kejadian *turnover* akan meningkat, sehingga lama kelamaan angka kejadian *turnover* di rumah sakit tentu akan meningkat. Sehingga rumah sakit akan mengalami kerugian yang cukup besar, baik dari segi keuangan,

sumber daya manusia, maupun kualitas pelayanan sehingga diperlukan suatu kebijakan untuk mengurangi kejadian *turnover* perawat di rumah sakit.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik mengetahui tentang hubungan beban kerja dengan *turnover* di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, massa kerja dan status perkawinan di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta?
- b. Bagaimanakah gambaran beban kerja perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta?
- c. Bagaimanakah gambaran *turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta ?
- d. Bagaimanakah hubungan karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, massa kerja dan status perkawinan dengan *turnover* di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta ?
- e. Bagaimakah hubungan karakteristik perawat dengan beban kerja di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta ?
- f. Bagaimakah hubungan beban kerja dengan *turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah didapatkan:

- a. Gambaran karakteristik perawat, yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan stastus perkawinan di Rumah Sakit Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta
- b. Gambaran beban kerja perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta
- c. Gambaran *turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta
- d. Hasil analisis perawat menurut usia, jenis kelamin, massa kerja, pendidikan, dan status perkawinan dengan beban kerja di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta
- e. Hasil analisis perawat menurut usia, jenis kelamin, massa kerja, pendidikan, dan status perkawinan dengan turnover di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta
- f. Hasil analisis hubungan beban kerja terhadap *turnover* di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta

I.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya bermanfaat bagi peneliti, pihak RS terkait, institusi pendidikan, institusi kesehatan dan mahasiswa.

I.5.1. Profesi Keperawatan

Bahwa penting untuk memperhatikan beban kerja perawat yang dapat mengakibatkan meningkatnya angka *turnover* perawat dirumah sakit sehingga mempengaruhi dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan.

I.5.2. Bagi Tim Manajemen Rumah Sakit

Masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit untuk lebih memperhatikan adanya kompensasi yang lebih setimpal dengan beban kerja yang diberikan sehingga lebih terciptanya kinerja perawat yang lebih baik serta meningkatnya mutu pelayanan rumah sakit.

I.5.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman yang sangat berharga dalam menambahkan wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah perawat mengenai beban kerja yang mempengaruhi turnover dari rumah sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta. Menambah referensi atau acuan untuk penelitian mengenai hubungan-hubungan yang dapat mempengaruhi *turnover* perawat variabel.

I.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini diajukan oleh mahasiswi perminatan Manajemen Keperawatan Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta untuk mengetahui Hubungan beban kerja dengan *turnover* di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta. Ruang lingkup penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa perawat yang berdinis diruang rawat inap Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta mengenai hubungan beban kerja dengan *turnover*.

