

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit bagaikan salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan 2 tipe pelayanan buat warga ialah pelayanan Kesehatan dan pelayanan Administrasi. Pelayanan tersebut dilaksanakan lewat Unit Gawat Darurat, Unit Rawat Jalan dan serta Unit Rawat inap. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan), tetapi juga bersifat rehabilitasi (pemulihan). Keduanya dilakukan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan dan pencegahan (Muninjaya, 2011).

Beban kerja ialah salah satu kasus yang bisa ditemukan dalam berbagai macam pekerjaan. Kelebihan beban kerja kerap terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi, misalnya bank, rumah sakit, perusahaan-perusahaan, pabrik- pabrik, jasa pelayanan, dan lain sebagainya. Beban kerja secara ringkas ialah keadaan yang melebihi ataupun tidak sesuai dengan keahlian yang dipunyai oleh tenaga kerja atau karyawan. Beban kerja karyawan butuh dicermati supaya tidak terjadi *over* yang dapat memunculkan keinginan pindah perawat.

Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan (Muninjaya, 2011). Hal-hal ini jika tidak di imbangi jumlah tenaga kerja

yang mencukupi bisa menimbulkan beban kerja meningkat.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2011).

Mutu pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang menggambarkan produk dari pelayanan keperawatan itu sendiri yang meliputi pelayanan secara biologis, psikologis, dan spiritual pada individu sakit maupun yang sehat dan dilakukan sesuai standar keperawatan (Asmuji, 2012). Perlu juga disadari dengan berbagai macam tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit dan keperawatan yang berkualitas membuat sistem pelayanan keperawatan semakin meningkat dan dapat memicu terjadinya keinginan pindah kerja bagi perawat.

Keinginan pindah (*turn over*) atau keluar dari pekerjaan dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan (*turn over*), dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke perusahaan lain, pemberhentian, atau kematian karyawan. Tingkat *turn over* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turn over* yang tinggi juga mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak efektif karena

perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman atau mempunyai kompetensi khusus dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Tingginya tingkat keinginan pindah (*turn over*) menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, begitu pula dengan Rumah Sakit. Dengan adanya keinginan pindah, Rumah Sakit harus mengantisipasi hal tersebut. Rumah Sakit juga diharapkan mampu memiliki sumber daya manusia yang profesional di berbagai bidang, mulai dari bidang medis maupun administrasi kesehatan dalam menghadapi kompleksitas Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat profesi/ilmu, padat modal, padat teknologi, padat dengan prosedur, padat keluhan/masalah dan padat mutu.

Perawat yang tidak berhasil dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja yang berat biasanya berkeinginan untuk pindah kerja, dengan tanda-tanda tidak masuk bekerja (tingkat absensi tinggi).

Tingginya *turn over* karyawan dapat diindikasikan pula sebagai dampak dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak dan merasa menjadi bagian sehingga ada keinginan bertahan di perusahaan. *Turn over* karyawan yang tinggi merupakan cerminan dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa literatur membuktikan komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap *turn over*, artinya dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka *turn over intention* atau

keinginan pindah karyawan menjadi semakin rendah (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013). Selain itu, Menurut Freeney dan Fellenz, (2013); Liu, *et al.*, (2012) perawat dengan *turn over intention* membuat organisasi mengalami ketidakberdayaan ketika mengetahui proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih untuk bekerja di tempat lain .Apabila *turn over intention* ini tidak disikapi dengan baik oleh manajemen Rumah Sakit hingga bisa berdampak pada keluarnya karyawan dari organisasi (*turn over*).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Apakah ada Hubungan Antar Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan pindah perawat di Rumah Sakit?

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Perawat di Rumah Sakit.

## **A. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan sebagai bahan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan khususnya tentang Hubungan Antara Beban Kerja

Perawat dengan Keinginan pindah Perawat di Rumah Sakit. serta dapat digunakan sebagai acuan dari sumber informasi bagi pengembangan peneliti selanjutnya.

## **2. Praktis**

### **1. Bagi Peneliti**

Memperoleh kemampuan melakukan riset kuantitatif serta menambah pengalaman peneliti dalam bidang keperawatan mengenai Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan pindah Perawat di Rumah Sakit.

### **2. Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data dasar dan pengembangan ilmu keperawatan dalam lingkup management keperawatan, serta sebagai dasar dalam pengembangan ilmu keperawatan untuk dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

### **3. Bagi Profesi Keperawatan**

Dapat memberikan sumbangan ilmu bagi ilmu keperawatan khususnya ilmu management keperawatan dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan asuhan keperawatan mengenai Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Terhadap Keinginan Pindah Perawat di Rumah Sakit.

## **C. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dapat dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya dengan judul yang berbeda dan memiliki tingkat kemiripan seperti yang

tercantum dibawah ini :

1. Arbianingsih, Hidayah & Taufiq (2017), dengan judul penelitian Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover* Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan *self report* dari responden. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu terdapat variabel yang membahas mengenai beban kerja dan keinginan pindah perawat. Adapun perbedaan penelitian ini, yakni pada desain penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitik* sedangkan penelitian ini menggunakan *cross sectional*
2. Maridi, Prayitno (2016), dengan judul penelitian Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode deskriptif korelatif, dengan pendekatan *cross sectional* Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta dengan jumlah sample sebanyak 65 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dari responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang kami lakukan adalah sama-sama

menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan pendekatan *cross sectional* dan metode deskriptif korelatif. Adapun perbedaan penelitian ini, yakni pada waktu penelitian dan metode penelitian Antara Beban Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode deskriptif korelatif, dengan pendekatan *cross sectional* Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta dengan jumlah sample sebanyak 65 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dari responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang kami lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan pendekatan *cross sectional* dan metode deskriptif korelatif. Adapun perbedaan penelitian ini, yakni pada waktu penelitian dan metode penelitian

3. Isni Nurul Annisaa Siregar (2014), dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (*turnover intention*) Perawat Di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD Tahun 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Di Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Dhuafa dengan jumlah sample sebanyak 85 orang. Penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dari responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang kami lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan dari penelitian ini hanya menguji faktor- faktor dengan *turn over*

sedangkan dipenelitian ini memaparkan terkait Hubungan beban kerja terhadap *turn over* tersebut.

4. Suwanto, Ariani, Novikasari (2013), dengan judul Hubungan Beban kerja dengan minat pindah kerja Pada Perawat tenaga kerja sukarela (TKS) Di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini perawat di Rumah Sakit TK IV 02.07.04 Bandar Lampung, menggunakan pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan 41 responden. Persamaan penelitian ini dengan yang kami lakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan *cross sectional*. Adapun perbedaan dari penelitian ini untuk mengetahui minat pindah kerja pada perawat sedangkan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan beban kerja dengan keinginan pindah.
5. Siregar, Tatiana, Wiwin Winnarseh (2019) dengan judul Korelasi beban kerja dengan potensial *Turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan, Sample yang digunakan sebanyak 30 perawat yang diambil secara total sampling pada periode April – Juli 2018. Persamaan penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Adapun perbedaan penelitian ini menggunakan deskriptif analitik sedangkan peneliti menggunakan deskriptif korelatif