

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang memiliki fungsi untuk menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Akbar *et al.*, 2021). Tenaga Kesehatan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Kemenkes RI, 2014).

Menurut undang-undang No 4 Tahun 2019 kebidanan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan kepada perempuan selama masa sebelum hamil, masa kehamilan, persalinan, pascapersalinan, masa nifas, bayi baru lahir, bayi, balita, dan anak prasekolah, termasuk kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Bidan adalah seorang perempuan yang telah menyelesaikan program pendidikan Kebidanan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui secara sah oleh Pemerintah Pusat dan telah memenuhi persyaratan untuk melakukan praktik kebidanan (Kemenkes RI, 2019).

Sumber daya manusia di rumah sakit merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu rumah sakit. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja rumah sakit yang telah demikian bagus dapat terganggu oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah karena adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Faktor karyawan ingin berhenti bekerja seperti ingin menjadi Aparatur Sipil Negara, pindah tugas di instansi maupun ke daerah lain, ada pula karena ketidakpuasan kerja dan lainnya (Ardan dan Jaelani, 2021).

*Turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sedangkan *turnover intention* adalah kecenderungan

atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja (Ardan dan Jaelani, 2021). Turnover bidan dapat didefinisikan sebagai suatu proses perpindahan seorang bidan dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain.

Penelitian yang dilakukan di RS Riyadh Arab Saudi pada Tahun 2018 terhadap 364 petugas kesehatan menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka (54,7%), dengan hampir 94% menunjukkan niat berpindah dari rumah sakit mereka bekerja. Pergantian karyawan merupakan masalah bagi organisasi pelayanan kesehatan karena konsekuensi dan dampaknya terhadap layanan administratif dan pada insiden keselamatan pasien (Kaddourah *et al.*, 2018).

Penelitian intensi turnover pada karyawan di Indonesia terdiri dari 111 karyawan yang berasal dari Kalimantan, Maluku dan Jawa dari berbagai instansi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki peran atau signifikansi sebesar 63% terhadap turnover intention. Komitmen kerja memiliki peran atau signifikansi bernilai negatif yang berarti karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki turnover intention yang rendah. Komitmen kerja pejabat Indonesia berada pada level sedang hingga tinggi, sedangkan turnover pada level rendah secara keseluruhan di antara karyawan yang berasal dari Kalimantan, Maluku, dan Jawa (Humayra dan Utami 2019).

Berdasarkan penelitian terkait menurut penelitian Rivai (2019) menyebutkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap turnover intention berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Mengingat stres kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention). Hendaknya stres kerja tersebut benar-benar diperhatikan, diharapkan kepada karyawan agar tidak memiliki berkeinginan untuk berhenti bekerja.

Menurut penelitian Suryani dan Heryana (2018) menyatakan ada hubungan antara usia, tingkat pendidikan, kepuasan terhadap supervisi atasan serta loyalitas terhadap *turnover intention* dengan  $p\text{ value} < 0,05$ . Karyawan yang berusia dewasa muda 1,7 kali memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dibandingkan karyawan berusia dewasa tua. Karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi 2,1 kali memiliki keinginan berhenti bekerja dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah. Karyawan yang tidak puas terhadap supervisi atasan 1,7 kali memiliki keinginan berhenti bekerja dibandingkan karyawan yang puas. Karyawan yang tidak loyal 1,7 kali memiliki keinginan berhenti

bekerja dibandingkan karyawan yang loyal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sakul (2018) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil ini dimaknai bahwa apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka *turnover intention* akan berkurang. Komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan *turnover intention* menjadi semakin kecil, hal ini karena adanya rasa memiliki yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi yang dapat menyebabkan *turnover intention* menjadi lebih kecil.

Rumah Sakit Budi Kemuliaan (RSBK) yang beralamat di Jl. Budi Kemuliaan no 25 Jakarta, sebelumnya merupakan Rumah Sakit ibu dan Anak berdiri sejak tahun 1917 menjadi fasilitas pelayanan kesehatan khususnya ibu dan anak yang ditetapkan pada tahun 2009 melalui penetapan SK Nomor HK.07.06/III/212/09. Dalam rangka meningkatkan cakupan layanan ke masyarakat, maka RSIA Budi Kemuliaan mengembangkan satusnya sebagai RS Umum Budi Kemuliaan Tipe C.

Data yang didapat dari bagian SDM RS Budi Kemuliaan didapatkan bahwa tiga tahun terakhir terdapat angka perpindahan bidan yang cukup tinggi. Data *turnover* bidan di RS Budi Kemuliaan diperoleh pada tahun 2018 sebanyak 16,9%, pada tahun 2019 sebanyak 11,2 % dan tahun 2020 angka *turnover* sebanyak 13,6 %. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam waktu 3 tahun terakhir bidan yang melakukan perpindahan terjadi peningkatan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Berhentinya individu atau karyawan dari perusahaan dalam kurun waktu tertentu tidak boleh lebih dari 10% pertahun (Ridlo, 2012). Dilihat dari capaian rata-rata *turnover* bidan yang terjadi di RS Rumah Budi Kemuliaan sudah melalui batas optimum lebih dari 10%, jika diabaikan maka akan menimbulkan kerugian bagi RS.

Dampak yang terjadi saat karyawan ingin berhenti bekerja yaitu keterlambatan kehadiran. Data yang didapat dari rumah sakit Budi Kemuliaan keterlambatan kehadiran bidan rata-rata pertahun pada tahun 2018 sebanyak 75,75 % dan tahun 2019 sebanyak 70.09%. Keterlambatan petugas kesehatan seperti bidan dapat mengganggu pelayanan bagi pasien atau masyarakat. Petugas datang terlambat kurang melakukan persiapan dalam bekerja untuk mempersiapkan alat-alat kebutuhan melakukan pekerjaan. Penyerahan tanggung jawab kurang maksimal saat pergantian *shift* karena terburu-buru sehingga dapat menimbulkan insiden yang dapat membahayakan keselamatan pasien.

Dampak yang terjadi saat karyawan ingin berhenti bekerja menolak melakukan pelatihan. Dari data pelatihan karyawan RS Budi Kemuliaan yang ditargetkan 20 jam/tahun dengan capaian 60%, pada tahun 2019 capaian pelatihan bidan 20 jam/tahun

sebanyak 46 % dan pada tahun 2020 sebanyak 45.4 %. Karyawan menolak melakukan pelatihan eksternal dikarenakan biaya pelatihan eksternal yang cukup tinggi dan mengharuskan untuk melakukan ikatan dinas, apabila karyawan berhenti bekerja sebelum ikatan dinas berakhir, mengharuskan untuk mengembalikan biaya pelatihan eksternal tersebut. Pelatihan yang kurang berakibat badan menjadi kurang kompeten untuk memberikan asuhan kebidanan yang dapat menimbulkan cedera dan komplain terhadap pasien.

*Output* dari keinginan untuk berhenti bekerja adalah *turnover*. Akibat terjadi *turnover* untuk mengisi kekosongan karyawan yang sudah berhenti bekerja, maka ada karyawan yang harus dilakukan lembur untuk mengisi kekosongan pekerjaan tersebut. RS Budi Kemuliaan pada tahun 2020 mengeluarkan biaya untuk lembur pada bidan sebanyak 14,05%. RS Budi Kemuliaan memiliki program retensi karyawan mulai dari pemberian kompensasi, tunjangan hari raya, pemberian cuti, pendidikan formal dan non formal, walaupun program tersebut sudah dijalankan namun belum cukup untuk menarik minat karyawan agar dapat tetap bekerja di rumah sakit Budi Kemuliaan.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan checklist wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 6-7 September kepada 15 orang responden bidan di RS Budi Kemuliaan untuk mengetahui keinginan untuk berhenti berkerja. Point-point yang diambil dalam penilaian checklist wawancara disesuaikan dengan (Pless and Maak, 2011) dalam *Responsible Leadership* tentang keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berdasarkan wawancara tersebut didapatkan bahwa 46,7% bidan sering mencari pekerjaan alternatif ditempat lain, 60% bermaksud untuk meninggalkan pekerjaan dalam satu tahun ke depan, 80% berencana untuk bekerja di organisasi yang berbeda dalam waktu satu tahun. Apabila ini terjadi akan berdampak pada kekosongan struktur organisasi karena kurangnya SDM. Selain itu, keluarnya bidan yang berpengalaman, memiliki kinerja dan kompetensi yang lebih baik dari karyawan lain akan mempengaruhi efektivitas rumah sakit.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam “**Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada bidan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan**” dengan harapan dapat dilakukan upaya perbaikan oleh pihak rumah sakit.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa keinginan karyawan

untuk melakukan *turnover* di rumah sakit Budi Kemuliaan memiliki trend semakin meningkat dari tahun ke tahun dengan rata-rata persentase dalam 3 tahun terakhir sebesar 13.87 %. Tingginya angka *turnover* mengindikasikan tingginya niat atau keinginan bidan untuk keluar dari pekerjaannya karena *turnover* merupakan akibat atau hasil keputusan *turnover intention*. Tingginya angka *turnover* bidan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan berdampak pada kinerja rumah sakit dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Bidan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya biasanya tidak semangat bekerja karena pikirannya berada diluar dari tempat dimana mereka sedang bekerja sehingga kinerja pelayanan yang diberikan tidak berjalan dengan optimal dan dapat mengganggu stabilisasi operasional rumah sakit.

### 1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran *turnover intention* bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
2. Bagaimana gambaran karakteristik bidan (usia, lama kerja, status pernikahan) di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja bidan terhadap (pekerjaan, upah, atasan, rekan kerja, promosi) di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
4. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
5. Bagaimana gambaran stres kerja pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
6. Apakah terdapat hubungan antara usia dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
7. Apakah terdapat hubungan antara lama kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
8. Apakah terdapat hubungan antara status pernikahan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
9. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
10. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap upah dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
11. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap atasan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
12. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja rekan kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?

13. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap promosi dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
14. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?
15. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan *turnover intention* bidan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Tahun 2021

##### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran *turnover intention* bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
2. Mengetahui gambaran usia pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
3. Mengetahui gambaran lama kerja pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
4. Mengetahui gambaran status pernikahan pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
5. Mengetahui gambaran kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
6. Mengetahui gambaran kepuasan kerja terhadap upah pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
7. Mengetahui gambaran kepuasan kerja terhadap atasan pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
8. Mengetahui gambaran kepuasan kerja terhadap rekan kerja pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
9. Mengetahui gambaran kepuasan kerja terhadap promosi pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
10. Mengetahui gambaran komitmen organisasi pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
11. Mengetahui gambaran stres kerja pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
12. Mengetahui hubungan antara usia dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.

13. Mengetahui hubungan antara lama kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
14. Mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
15. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap pekerjaan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
16. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap upah dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
17. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap atasan dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
18. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap rekan kerja dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
19. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja promosi dengan *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
20. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.
21. Mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada bidan di RS Budi Kemuliaan Tahun 2021.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mengembangkan ilmu di bidang kesehatan, serta pengalaman nyata dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*.

### **1.5.2. Manfaat bagi Fakultas**

Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* dan menambah referensi bagi perpustakaan Universitas Esa Unggul.

### **1.5.3. Manfaat bagi RS Budi Kemuliaan**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan dalam upaya menurunkan angka *turnover intention* di RS Budi Kemuliaan dan tempat lain yang mempunyai masalah yang sama pada umumnya.

## **1.6 Ruang Lingkup**

Penelitian ini merupakan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada bidan di rumah sakit Budi Kemuliaan Jakarta. Pada tahun

2018 – 2020 angka *turnover* pada bidan di RS Budi Kemuliaan termasuk dalam kategori tinggi sebesar (13.87 %). Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 - Januari 2022 di RS Budi Kemuliaan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh bidan di RS Budi Kemuliaan. Sampel pada penelitian ini adalah bidan yang bekerja di RS Budi Kemuliaan berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *simple random sampling*. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *Cross Sectional*, menggunakan data primer berupa pengisian kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Data yang didapatkan akan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan SPSS dengan uji *chi-square*.