

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan penanganan secara terpadu bagi setiap individu, meliputi layanan rawat inap, rawat jalan, serta penanganan keadaan darurat. Dalam menjalankan perannya, rumah sakit bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang aman, bermutu, tidak diskriminatif, dan efektif dengan tetap mengutamakan keselamatan serta kepentingan pasien sesuai dengan standar yang berlaku. Berdasarkan PP Nomor 47 Tahun 2021, layanan yang disediakan tidak hanya terbatas pada tindakan medis, tetapi juga mencakup berbagai layanan pendukung seperti penunjang medis, pelayanan kefarmasian, serta layanan lain yang mendukung proses perawatan, termasuk pelayanan kebidanan dan keperawatan sebagai bagian dari upaya memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh (Agustina et al., 2021).

Rumah sakit (RS) merupakan institusi pelayanan kesehatan yang tingkat keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan sendiri merupakan layanan profesional yang menjadi bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan, yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan keterampilan keperawatan, serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat dalam kondisi sehat maupun sakit. Ruang lingkup pelayanan ini meliputi pemberian asuhan keperawatan, pendokumentasian, serta kinerja perawat. Perawat

adalah tenaga profesional yang telah menempuh pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, dan diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam UU Keperawatan Nomor 17 Tahun 2023 (Noor et al., 2024).

Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan data Kementerian Kesehatan (2025) melaporkan jumlah perawat di Indonesia hingga Maret 2025 sebanyak 784.515 orang berdasarkan STR aktif dengan rasio perawat di Indonesia mencapai 2,5 per 1.000 penduduk (Tari et al., 2025). *World Health Organization* (WHO, 2023) menetapkan standar minimum 3,0 per 1.000 penduduk, meningkat dari 1,5 per 1.000 penduduk pada 2015. Rasio perawat Indonesia masih berada di bawah rata-rata global 3,9 per 1.000 penduduk. Norwegia dan Swiss mencatat rasio perawat 9,0 per 1.000 penduduk (Firdaus et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa Indonesia menghadapi tantangan dalam pemerataan distribusi, peningkatan mutu, dan pengurangan kesenjangan rasio perawat antar wilayah (Hidayat et al., 2024).

Perawat yang kompeten menjadi kunci pelayanan kesehatan karena masyarakat semakin kritis dan berpengetahuan luas (Revalina et al., 2025). Mereka menentukan mutu layanan keperawatan, terutama pada aspek klinis dan profesional, melalui pemberian asuhan, pemantauan kondisi pasien, pemberian obat, perawatan luka, serta edukasi pasien sesuai prosedur (Sari et al., 2022). Selain itu, perawat mendukung mutu manajerial melalui tugas administratif, koordinasi, dan pencatatan rekam medis. Kepuasan kerja

perawat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental mereka, sehingga memengaruhi mutu layanan dan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya (Lestari et al., 2024).

Fenomena *turnover* perawat menjadi masalah global karena perawat dan bidan menyumbang lebih dari 50% tenaga kesehatan, sehingga jumlah mereka memengaruhi kualitas layanan kesehatan universal (Workforce & Evidence, 2025). Meta-analisis hingga awal 2023 menunjukkan *turnover* perawat berkisar 8% – 36,6%, dengan rata-rata global 16% dan Asia 19% (Ren et al., 2024). Fenomena *turnover* di Queensland Australia diperkirakan meningkat lebih dari 6% pada 2024 akibat rendahnya kepuasan kerja (Queensland Health Report, 2024), sementara fenomena *turnover* perawat lokal di Singapura mencapai 7,4% dan perawat asing 14,8% pada 2021 (Channel News Asia, 2021) . Fenomena *turnover* di Malaysia, survei nasional 2024 mencatat sebesar 27,1% pada 2024 (The Star, 2024). Kondisi ini menegaskan bahwa *turnover* perawat berdampak signifikan terhadap kualitas layanan dan stabilitas tenaga kesehatan (Paturohman et al., 2024).

Fenomena *turnover* perawat menunjukkan variasi yang signifikan antarnegara. Tingkat *turnover* perawat di Arab Saudi dilaporkan sekitar 20%, yang tergolong tinggi dibandingkan negara lain (Alshammari et al., 2025). Di Amerika Utara, angka *turnover* berkisar antara 15–18% tahun 2024, sementara di Kanada 2024 tercatat 19,9%, menunjukkan bahwa masalah ini juga terjadi di negara maju (Smith, J., & Jones, 2024). Variasi *turnover* yang lebih besar terlihat di negara lain, seperti Alexandria (Mesir) 68% (Elrahman

et al., 2024), China 63,88% (Wang et al., 2023), dan Yordania 60,9% (Al Omar et al., 2023). Sebaliknya, di Israel angka *turnover* relatif rendah, yaitu 9% (Silva et al., 2024), sedangkan di Brasil tercatat 21,1% (de Oliveira et al., 2023). Perbedaan angka ini menunjukkan adanya variasi yang signifikan antarnegara, sehingga strategi pengelolaan tenaga kesehatan perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing negara (Iqbal et al., 2025).

Turnover perawat di berbagai wilayah Indonesia meningkat dan memengaruhi kualitas pelayanan serta pengembangan SDM (Tari et al., 2025). *Turnover* di RS Bunda Pengharapan Merauke, *turnover* naik dari 16,23% pada 2023 menjadi 20,13% pada 2024 (Simamora et al., 2025). Rata-rata *turnover* di RSI Surabaya A. Yani mencapai 18,14% selama 2023–2024 (Susanto, 2024), sementara Hermina *Hospital* Palembang meningkat dari 0% pada 2021 menjadi 4,4% pada 2023 (Ayu et al., 2024).

Turnover perawat juga terjadi di Sumatera Barat khususnya di Kota Padang seperti di RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang mencatat 6,8% pada 2023, 7,69% pada tahun 2024, dan 4,97% pada tahun 2025 (Khairani, 2025). RSI Aisyiyah Padang dengan angka *turnover* 3,56% tahun 2024 dan 2,74% pada tahun 2025 (Wahyuni 2025). dan RS Ibnu Sina Padang naik dari 4,91% pada 2023 menjadi 8,13% pada 2024, 5,88% pada tahun 2025 (Survei SDM Internal RS Ibnu Sina Padang, 2024). Data ini menegaskan bahwa tingginya *turnover* perawat berdampak besar pada pengembangan tenaga kerja dan kualitas asuhan keperawatan.

Turnover perawat di Indonesia sering terjadi di rumah sakit karena tekanan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, bekerja secara profesional, dan menghadapi beban kerja yang tinggi. Menurut teori Mobley (1977), *turnover* biasanya diawali dengan niat (*turnover intention*), yaitu kesadaran atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau pindah ke organisasi lain sebelum melakukan tindakan nyata. Dengan kata lain, *intention* adalah tahap kognitif di mana seorang karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, yang menjadi indikator awal dari perilaku (Iqbal et al., 2025). *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepuasan dalam bekerja, tingkat komitmen terhadap organisasi, serta budaya yang diterapkan dalam perusahaan (Hidayat et al., 2024).

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang belum diwujudkan secara nyata. Pergantian tenaga kerja ini dapat memengaruhi dinamika dalam organisasi, misalnya penggantian karyawan dengan individu yang memiliki kompetensi lebih baik dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. (*Organizational Behavior Studies*, 2022). Namun, dalam konteks rumah sakit, *turnover intention* perawat dapat membawa dampak negatif, karena keinginan mereka untuk berpindah kerja berkontribusi pada meningkatnya *turnover* dan ketidakstabilan tenaga keperawatan (Fauziah, 2024). Kondisi ini sering menyebabkan rumah sakit kehilangan perawat berpengalaman dan harus mengeluarkan waktu serta biaya tambahan untuk

merekrut, melatih, dan mengorientasikan tenaga pengganti (Oktoria, 2022). Selain itu, kekurangan perawat berpengalaman meningkatkan beban kerja bagi perawat tetap, menurunkan kepuasan pasien, dan dapat menurunkan kualitas pelayanan secara keseluruhan (Tang et al., 2025).

Salah satu penyebab munculnya *turnover intention* adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah (Paturahman et al., 2024). Hal ini sesuai dengan penelitian Oktizulvia & Kesuma (2023) yang menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit tipe C di Sumatera Barat hanya mencapai 48,6%. Menurut Sari (2022) juga menemukan bahwa sekitar 69% perawat yang bekerja di rumah sakit swasta menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ketidakpuasan ini dapat berdampak terhadap munculnya *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan bagian penting dari kepuasan hidup, karena pengalaman dan perasaan individu di dalam maupun di luar pekerjaan saling memengaruhi (*spillover effect*) (Hawa et al., 2024). Teori Robbins & Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi, promosi, pengawasan dan supervisi, serta lingkungan dan rekan kerja (Paturahman et al., 2024). Kurangnya kepuasan kerja bagi perawat dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan, seperti meningkatnya *turnover intention* perawat, menurunnya motivasi dan kinerja perawat di unit pelayanan, kualitas perawatan pasien menjadi berkurang, serta meningkatnya risiko kesalahan medis. Selain itu, rumah sakit harus

menanggung biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan perawat baru (Sali et al., 2023).

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, rendahnya kepuasan meningkatkan kemungkinan perawat meninggalkan organisasi, sejalan dengan teori Mobley (1986) dalam (Sali et al., 2023). RS Mitra Keluarga Surabaya di mana 64,5% perawat merasa tidak puas akibat ketidaksesuaian antara kompensasi atau gaji yang diberikan (Wahyuni, 2023). RS Bunda Pengharapan Merauke 16,23% perawat berniat keluar dari pekerjaan, akibat tingginya beban kerja dan rendahnya pengakuan dalam pekerjaan (Simamora et al., 2025). RSI Surabaya A. Yani 10,14% berniat pindah bekerja akibat lingkungan kerja dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang kurang mendukung (Susanto, 2024). Hermina *Hospital* Bekasi 12,4% perawat berniat pindah pekerjaan akibat kurangnya dukungan dan perhatian dari atasan serta pengawasan atau supervisi yang kurang efektif dari atasan (Ayu et al., 2024). Sementara itu, di RSIA Bunda Sehat Bandung, 16,5% perawat memiliki niat pindah pekerjaan karena terbatasnya kesempatan naik jabatan dan kesempatan pengembangan karier (Mediani, 2025).

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang merupakan rumah sakit swasta yang beroperasi berdasarkan prinsip syariat Islam dan dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatera Barat, berlokasi di pusat Kota Padang. Awalnya didirikan pada 1972 sebagai Balai Kesehatan, rumah sakit ini resmi menjadi rumah sakit pada 1981 dengan kapasitas 15 tempat tidur.

Saat ini, Rumah Sakit Islam Ibnu Sina telah memperoleh akreditasi Paripurna dan memiliki kapasitas 100 tempat tidur untuk perawatan inap (RSI Ibnu Sina Padang).

Persentase *turnover* perawat di RSI Ibnu Sina Padang mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir, yakni 4,91% pada 2023, meningkat menjadi 8,13% pada 2024, dan kemudian menurun menjadi 5,88% pada 2025. Survei awal yang dilakukan pada 10 Februari 2026 terhadap enam perawat, lima orang perawat menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dengan faktor penyebab *turnover intention*, antara lain satu perawat menyebut ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga perawat, satu perawat menilai lingkungan kerja kurang mendukung, dua perawat menyatakan terbatasnya kesempatan promosi, satu perawat mengacu pada lamanya status pegawai tetap, dan satu perawat menyatakan tidak memiliki niat untuk pindah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti telah melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2026.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi *turnover intention* perawat di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2026.
- c. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti sekaligus memperluas wawasan terkait manajemen rumah sakit yang telah dipelajari selama mengikuti mata kuliah Manajemen Keperawatan. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai hubungan antara tingkat kepuasan kerja perawat dengan kecenderungan terjadinya *turnover intention* di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi atau acuan yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

2. Praktis

a. Bagi Universitas Alifah Padang

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran sekaligus menjadi referensi untuk memperluas pengetahuan dan wawasan.

b. Bagi RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2026

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit dalam merancang dan melaksanakan strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan serta mencapai tujuan organisasi, khususnya terkait hubungan antara kepuasan kerja perawat dan kecenderungan terjadinya *turnover intention* di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) perawat di RSI Ibnu Sina Padang pada tahun 2026, untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Metode yang digunakan bersifat kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, karena pendekatan ini memungkinkan pengujian hubungan antar variabel melalui analisis statistik dan

pengumpulan data pada satu periode tertentu sehingga kondisi hubungan antara variabel independen dan dependen dapat teramati secara akurat (Notoatmodjo, 2018). Subjek penelitian terdiri dari 100 perawat pelaksana yang bekerja di RSI Ibnu Sina Padang. Penelitian ini akan dilaksanakan dari Maret hingga Agustus 2026. Variabel yang diteliti mencakup kepuasan kerja perawat sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen, dengan sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis secara univariat dan bivariat, menggunakan uji korelasi *Speraman's rho* untuk menilai hubungan antar variabel pada tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$.

