

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Rumah sakit merupakan institusi yang berkomitmen untuk meningkatkan kesehatan dengan menawarkan layanan medis. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan Kesehatan Paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, tingkat keselamatan pasien, serta kepuasan pasien terhadap layanan yang diterima. Pencapaian hasil tersebut sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan yang terlibat, khususnya perawat yang merupakan tenaga dengan jumlah terbesar dan memiliki intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien. Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut perawat untuk menghadapi berbagai tuntutan kerja yang berbeda-beda, tergantung pada karakteristik pekerjaan yang diemban (Mariana dkk., 2021) Perawat berperan langsung dalam proses perawatan pasien selama 24

jam, sehingga kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja dan keberlangsungan tenaga keperawatan.

Perawat menghadapi tuntutan kerja yang relatif tinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, di mana sistem kerja shift, beban kerja yang berat, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien menjadi bagian dari keseharian mereka (Laili & Susilawati, 2024). Dalam satu hingga dua tahun terakhir, permasalahan yang terjadi pada perawat semakin berkaitan dengan kondisi kerja yang kurang mendukung, seperti tingginya stres kerja akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik peran, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu, tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus juga menyebabkan perawat rentan mengalami kelelahan fisik dan emosional (*burnout*), yang berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan kepada pasien (Fatmawati dkk., 2026). Kondisi ini diperparah oleh faktor organisasi seperti kurangnya dukungan atasan, budaya organisasi yang tidak optimal, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakpuasan kerja pada perawat (Simarmata & Hedo, 2025). Selain itu, beban kerja dan stres kerja yang tinggi juga terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Huda dkk., 2025). Jika kondisi ini terus berlangsung, maka dapat mendorong munculnya *turnover intention* atau keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention adalah penghentian keanggotaan seseorang dari organisasi, disertai pemberian kompensasi finansial oleh organisasi terkait. Yang diawali dengan munculnya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, yang

selanjutnya diikuti oleh keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, hingga akhirnya individu mempertimbangkan dan menentukan keputusan apakah akan keluar dari pekerjaannya atau tetap bertahan di perusahaan (Mobley, 2011). Ketiga aspek tersebut secara bertahap menggambarkan proses pemikiran perawat dalam mempertimbangkan dan mengambil keputusan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Secara umum, tingkat *turnover* perawat di Indonesia berada pada kisaran 5–10% per tahun dan sering melebihi 10%, bahkan dilaporkan mencapai 20,8% pada tahun 2019 (Meri dkk., 2025). Berdasarkan penelitian terdahulu, tingkat *turnover* perawat di rumah sakit tergolong tinggi dan fluktuatif. Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, angka *turnover* meningkat dari 3% pada tahun 2012, 6% pada tahun 2013, 5,56% pada tahun 2014, 3,30% pada tahun 2015, hingga mencapai 12,14% pada tahun 2016 (Nafiz, 2024). Selain itu, penelitian di RSU Mitra Medika menunjukkan bahwa *turnover* perawat dapat mencapai 25% per tahun, lebih tinggi dari standar ideal 10–15% (Munir dkk., 2025). Data lain juga menunjukkan bahwa tingkat *turnover* tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 25,6%, yang mengindikasikan tingginya perputaran tenaga kerja di sektor kesehatan (Ibrahim dkk., 2025).

Peneliti melakukan survei terhadap 16 orang perawat yang dilakukan melalui *Google Form* pada tanggal 16 hingga 27 Februari 2026. Pertanyaan survei disusun berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2011), yang terdiri dari tiga aspek, yaitu berpikir untuk berhenti dari

pekerjaan, keinginan mencari alternatif pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan aspek berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 7 dari 16 responden (43,75%) mengatakan bahwa mereka pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah perlakuan atasan yang dirasa tidak adil serta lokasi tempat kerja yang jauh dari keluarga. Selain itu, pada aspek yang sama, terdapat 2 dari 16 responden (12,5%) yang mengungkapkan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sering muncul dalam pikiran mereka. Salah satu responden mengungkapkan bahwa ia sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, namun karena kebutuhan ekonomi, ia memutuskan untuk tetap bertahan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan ekonomi dapat menjadi penahan utama bagi seseorang untuk tetap bertahan di pekerjaannya, meskipun pikiran untuk keluar kerap muncul. Namun demikian, sebanyak 9 dari 16 responden lainnya (56,25%) mengatakan bahwa pikiran untuk meninggalkan pekerjaan tersebut tidak pernah muncul sama sekali.

Pada aspek keinginan mencari alternatif pekerjaan, sebanyak 7 dari 16 responden (43,75%) mengatakan bahwa mereka pernah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dengan faktor gaji atau pendapatan yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja menjadi alasan yang paling banyak diungkapkan. Salah satu responden membenarkan bahwa gaji yang diberikan pada tempat kerjanya saat ini lebih kecil dibandingkan dengan yang diharapkan, ketika ditanya mengenai pertimbangannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selain faktor gaji, 2 dari 16 responden (12,5%) juga menyebutkan kondisi lingkungan kerja yang

kurang kondusif, seperti kerja sama antar rekan kerja yang kurang baik, sebagai alasan untuk mempertimbangkan pindah kerja.

Selanjutnya, pada aspek keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, hanya 1 dari 16 responden (6,25%) yang mengatakan memiliki keinginan atau rencana nyata untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, yaitu untuk mencari pekerjaan yang lebih dekat dengan rumah dan sesuai dengan gaji yang diharapkan. Sementara itu, 15 responden lainnya (93,75%) menyatakan tidak memiliki keinginan maupun rencana untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, dengan alasan sudah merasa nyaman, memiliki tanggung jawab terhadap pasien, maupun karena masih mencintai profesinya sebagai perawat.

Berdasarkan hasil survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat *turnover intention* pada perawat yang disurvei tergolong rendah, mengingat mayoritas responden tidak memiliki keinginan maupun rencana nyata untuk keluar dari pekerjaannya. Meski demikian, ditemukan sebagian responden yang menunjukkan indikasi *turnover intention* pada aspek berpikir untuk berhenti dari pekerjaan dan keinginan mencari alternatif pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan faktor gaji dan kondisi lingkungan kerja.

Turnover dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi rumah sakit, baik dari aspek finansial, pengelolaan sumber daya manusia, maupun kualitas pelayanan perawat. Tingginya tingkat *turnover* berpotensi menurunkan produktivitas perawat serta meningkatkan beban biaya organisasi akibat kebutuhan untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja baru secara berulang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa turnover tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja,

tetapi juga memberikan konsekuensi finansial dan operasional yang cukup besar bagi rumah sakit (Rahmadhani & Mulyana, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, tingginya tingkat *turnover* juga dapat memengaruhi berbagai aspek rumah sakit lainnya, seperti meningkatnya biaya operasional, ketidakseimbangan kebutuhan sumber daya manusia, serta menurunnya moral dan iklim kerja di lingkungan rumah sakit (Meliani dkk., 2024). Berbagai faktor berperan dalam munculnya *turnover intention*, baik yang berasal dari individu maupun dari organisasi. Faktor individu meliputi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta kondisi psikologis perawat. Sedangkan faktor organisasi meliputi beban kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem kompensasi. Salah satu faktor penting yang erat berkaitan dengan munculnya keinginan berpindah kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010), komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara perawat dan organisasi yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Selain itu, menurut (Raharjo dkk., 2023), komitmen organisasi adalah bentuk pengabdian tinggi yang diberikan perawat kepada organisasi, disertai keyakinan serta penerimaan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai bentuk keterikatan psikologis yang dimiliki perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan tersebut tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan untuk

berupaya mencapai tujuan organisasi (Sari dkk., 2025). Perbedaan dalam cara memahami dan mengukur komitmen organisasi menyebabkan sulitnya penafsiran hasil dari berbagai penelitian terkait. Menurut Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010), komitmen adalah keadaan psikologis yang tidak hanya terbatas pada komitmen sikap dan perilaku, tetapi mencakup tiga aspek utama, yaitu: keinginan untuk tetap bekerja karena keterikatan emosional (*affective commitment*), kebutuhan untuk bertahan karena pertimbangan keuntungan dan kerugian (*continuance commitment*), serta rasa kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi (*normative commitment*).

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin dari adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Perawat dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, bahkan tanpa menuntut imbalan yang setara. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi dapat menyebabkan melemahnya keterikatan psikologis perawat, sehingga individu lebih mudah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang kerja di tempat lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang penting dalam membentuk sikap, keterlibatan, dan keputusan perawat untuk bertahan atau mengundurkan diri dari organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada perawat?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* pada perawat.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang komitmen organisasi dan *turnover intention* tenaga kesehatan, serta memperkaya literatur keperawatan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini membantu manajemen rumah sakit memahami pentingnya meningkatkan komitmen organisasi untuk menurunkan *turnover intention* perawat, menjadi dasar strategi pengelolaan SDM, dan memberi wawasan bagi perawat tentang faktor yang memengaruhi keputusan bertahan atau keluar.