

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah serangkaian langkah yang meliputi perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif dalam suatu organisasi atau usaha. Henri Fayol menggambarkan manajemen sebagai proses yang melibatkan fungsi-fungsi dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, kepemimpinan, dan pengendalian. Di sisi lain, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Terdapat ilmu dan seni yang berperan mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Muktamar *et al.*, 2024).

Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan proses untuk mengidentifikasi jumlah pegawai yang diperlukan oleh organisasi dengan kualitas dan kuantitas yang optimal. Proses ini dianggap sebagai langkah yang berkelanjutan, yang melibatkan perencanaan yang teratur dan terstruktur. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa pegawai memiliki tingkat keterlibatan yang optimal dengan pekerjaan mereka (Roberto *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam setiap aktivitas organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan yang terkait. Pengadaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mendapatkan jumlah dan jenis individu yang sesuai. Fungsi-fungsi terkait dengan masalah ini mencakup penentuan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, induksi, dan orientasi. Penyediaan staf adalah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat

dengan berbagai keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan tentunya untuk mencapai tujuan organisasi (Prahendratno et al., 2023).

Semua orang pasti pernah mendengar kata “organisasi” atau terlibat dalam kegiatan organisasi. Keberadaan kita dalam keluarga adalah bukti bahwa kita terlibat dalam sebuah organisasi, karena keluarga adalah organisasi terkecil di Bumi. Ada suatu sistem atau jaringan kerja untuk tugas, pelaporan, dan komunikasi yang menghubungkan pekerjaan individu dengan kelompok. Ada enam komponen utama: spesialisasi pekerjaan, departemenisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, dan formalisasi (Wahjono, 2022).

Organisasi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat adalah rumah sakit. Rumah sakit, yang mana berperan sebagai organisasi pelayanan kesehatan agar tetap “*survive*” harus memiliki kinerja yang baik agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (Tajuddin, Tumirin and Desembrianita, 2020). Menurut UU RI No. 44 tahun 2009, Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sesuai Perpres RI No. 77 tahun 2015, salah satu unit di Rumah Sakit adalah unsur keperawatan yang mana merupakan unsur organisasi di bidang pelayanan keperawatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Rumah Sakit atau direktur Rumah Sakit. Adapun tugasnya adalah menyusun rencana pemberian pelayanan keperawatan, mengkoordinasi dan melaksanakan pelayanan keperawatan, melaksanakan kendali mutu, kendali biaya, dan keselamatan pasien di bidang keperawatan, dan memantau serta mengevaluasi pelayanan keperawatan (Kartikasari and Ked, 2019).

Tenaga kesehatan adalah sumber daya manusai kesehatan, yang merupakan unsur penunjang utama dalam pelayanan kesehatan. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah salah satu strategi untuk mencapai Visi Indonesia

Sehat. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membentuk tenaga kesehatan yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan memberikan pelayanan yang baik (Arisa and Purwanti, 2022).

Dalam mewujudkan tujuan pelayanan Rumah Sakit tentunya didalamnya terdapat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia Rumah Sakit yang mumpuni. Adapun beberapa hal yang termasuk dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu: 1. Seberapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh gugus kerja di Rumah Sakit; 2. Berapa peluang dari sumber daya manusia yang ada untuk mengisi lowongan tersebut; 3. Menghitung berapa banyak sumber daya manusia Rumah Sakit yang memasuki umur pensiun; 4. Berapa banyak sumber daya manusia yang akan keluar dari Rumah Sakit; 5. Berapa banyak sumber daya manusia yang akan mengikuti *training/ lokakarya/ seminar/ in house training*; 6. Berapa banyak sumber daya manusia yang mengikuti magang; 7. Berapa banyak sumber daya manusia yang studi lanjut; 8. Berapa banyak jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memberi daya kuat pada program kerja manajemen Rumah Sakit ke depan. (Zebua and MM, 2021) Salah satu poin yang telah disebutkan, yaitu poin nomor 4, dapat kita sebut sebagai intensi turnover, menjadi permasalahan yang serius.

Perhatian terhadap intensi turnover di lembaga pelayanan kesehatan sangat penting dan perlu diatasi secara serius karena berpotensi memengaruhi kualitas tenaga kerja. Intensi turnover mengacu pada niat karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja mereka. Menurut Bothma & Rodht, turnover intensi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi demi mencari pekerjaan yang lebih baik. Adapun prevalensi turnover perawat di Australia dan Amerika Serikat adalah 15,1% dan 17,2%. Di Korea Selatan, tingkat keseluruhan adalah 12,4%. Di Indonesia, menurut data dari Rumah Sakit Wasta di Kota Batam tahun 2019, jumlah perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda sebanyak 165 perawat dan jumlah turnover sebesar 14% atau sebanyak 23 orang (Okstoria, 2022). Dampak yang ditimbulkan oleh

terjadinya *turnover intention* pada perawat yaitu mengakibatkan terjadinya peningkatan biaya bagi institusi untuk merekrut perawat yang berkualitas, menurunnya kualitas perawatan pasien, dan kebutuhan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan actual dan realistis (Sumarni, 2024). Dengan demikian, tingginya turnover perawat di Rumah Sakit bukan hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga pada kualitas pelayanan, kepuasan kerja, stabilisasi organisasi, dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, mengelola turnover perawat dengan baik menjadi penting bagi rumah sakit untuk menjaga keberlangsungan operasional dan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien (Choi and Shin, 2022). Beberapa faktor telah dihubungkan dengan intensi turnover, seperti beban kerja, jam kerja, dan jumlah jaga malam yang berlebih, namun lingkungan pekerjaan menjadi faktor utama. Lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap status psikologis perawat. Lebih lagi, terkait dengan rotasi jaga malam, sangat penting untuk mempertimbangkan rasio jaga malam dan mendapat hari libur. Keadilan organisasi pun dilaporkan menjadi penentu kuat apakah terjadi *turnover intention* atau tidak. Keadilan organisasi diartikan sebagai persepsi diantara anggota organisasi mengenai keadilan dalam sebuah organisasi dan secara luas diklasifikasikan ke dalam aspek prosedural untuk mengambil keputusan organisasi dan konsekuensi yang akan dihadapi (Kida and Takemura, 2024).

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dan lingkungan kerja di Rumah Sakit (Hanif and Siswanto, 2023), pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit (Mayora and Sihombing, 2023), hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* di rumah sakit (Sulastri, Arif and Wardhani, 2019), namun saat ini belum banyak penelitian yang memperhatikan masalah keadilan organisasi sebagai faktor *turnover intention* dengan stress kerja dan beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi, khususnya pada perawat.

Dari hasil penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa keadilan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, dan tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negative pada produktivitas, kualitas pelayanan, dan stabilisasi organisasi. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara keadilan organisasi dan *turnover intention* memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan stress kerja dan beban kerja sebagai faktor yang berpengaruh di suatu rumah sakit sehingga dapat dicarikan solusi dari masalah tersebut.

Studi ini dilakukan di RSUD Palembang BARI, yang didirikan pada tanggal 19 Juni 1995 dengan SK Depkes Nomor 1326/Menkes/SK/XI/1997. Pada tanggal 10 November 1997, ia ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C. Menurut Kepmenkes RI Nomor HK.00.06.2.2.4646, RSUD Palembang BARI menerima akreditasi penuh tingkat dasar pada tanggal 7 November 2003. Pada tahun 2004, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia membuat master plan untuk RSUD Palembang BARI. Pada tahun 2009, RSUD Palembang BARI ditetapkan sebagai Rumah Sakit Tipe B berdasarkan Kepmenkes RI Nomor: 241/MENKES/SK/IV/2009 yang meningkatkan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. Dari hasil survey awal yang dilakukan penulis, diperoleh data *turnover* perawat sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Turnover Perawat Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah perawat awal tahun	Jumlah perawat yang keluar	Jumlah perawat akhir tahun
2021	252	6	246
2022	236	11	225
2023	222	24	198

Sumber: Bagian Sekretariat Kepegawaian RSUD Palembang BARI

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat turnover perawat sangat tinggi yang terjadi pada tahun 2023 yaitu sebesar 11,4%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 4,7%, dan pada 2021 sebesar 2,4%. Data tersebut menandakan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar meningkat dan pada tahun 2023 angka turnover ratio lebih dari 10%. Perusahaan konsultan terkemuka Gallup merekomendasikan agar turnover karyawan sebaiknya tidak melebihi 10% (Ari Susanto, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja, stress kerja, dan keadilan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* bagi perawat dan terdapatnya fenomena gap turnover ratio pada tahun 2023 di RSUD Palembang BARI, maka peneliti terdorong untuk meneliti “Pengaruh Keadilan Organisasi Pada *Turnover intention* dengan Stress Kerja dan Beban Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Bagi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat di RSUD Palembang BARI?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI?

4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja perawat di RSUD Palembang BARI?
5. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI?
6. Apakah keadilan organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI?
7. Apakah keadilan organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI.
2. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat di RSUD Palembang BARI.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI.
4. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja perawat di RSUD Palembang BARI.
5. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI.
6. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI.
7. Untuk mengetahui apakah keadilan organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Palembang BARI.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat di RSUD Palembang BARI dan menjadi referensi bagi peneliti lainnya.

### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan mengenai manajemen sumber daya manusia terkhususnya perawat di RSUD Palembang BARI yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan dan pengelolaan perawat di RSUD Palembang BARI dan RS lainnya.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Supaya penelitian ini lebih terfokus dan tidak terlalu luas, maka peneliti akan hanya membahas mengenai Pengaruh Keadilan Organisasi Pada *Turnover Intention* dengan Stress Kerja dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Bagi Perawat di RSUD Palembang BARI.

## **1.6 Susunan dan Struktur Tesis**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, ruang lingkup penelitian, susunan dan struktur tesis.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bagian kajian pustaka berisi teori yang digunakan dalam kaitannya dengan variabel penelitian, literatur penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian bab ini berisikan tentang desain penelitian yang akan digunakan, jenis data, populasi, sampel, teknik penarikan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PENELITIAN**

Bagian ini berisikan mengenai hasil dan pembahasan secara menyeluruh yang didukung teori dan penelitian terdahulu.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian secara sistematis untuk menjawab hipotesis.