

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover intention pada perawat merupakan kondisi ketika perawat memiliki keinginan atau niat keluar dari pekerjaannya dengan tujuan untuk memperoleh pekerjaan baru yang sesuai harapan dan lebih baik (Sundari & Meria, 2020). Keinginan tersebut cenderung akan meningkat ketika kondisi pekerjaan yang dijalani oleh perawat kurang mendukung kesejahteraan psikologis maupun pengembangan karier. Kondisi seperti beban kerja yang tinggi, stres, kelelahan emosional, depresi, serta rendahnya kepuasan kerja sering kali menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention* (Fatiyah *et al.*, 2023; Kim & Kim, 2021). Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan ini tidak terjadi secara tiba-tiba. Menurut teori Mobley (1982), proses ini melibatkan tahapan psikologis dan perilaku, dimulai dari munculnya pikiran untuk berhenti, mengevaluasi keuntungan dan kerugian jika keluar, menimbang niat mencari pekerjaan baru, mencari alternatif, hingga terbentuknya niat kuat (*turnover intention*) dan akhirnya tindakan nyata untuk meninggalkan pekerjaan.

Turnover intention kini menjadi isu serius dalam dunia keperawatan kritis yang menuntut ketelitian tinggi, kekuatan fisik, mental, serta kompetensi tinggi dalam merawat pasien kritis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RS Hermina Mekarsari Cileungsi, prevalensi *turnover intention* perawat cukup tinggi, yaitu 51,4% (Okstoria *et al.*, 2022). Tingginya angka tersebut telah memberikan indikator bahwa masalah ini harus diberikan perhatian khusus. *Turnover intention* perawat dapat berdampak pada sumber daya rumah sakit, seperti potensi kehilangan sumber daya manusia yang berpengalaman, risiko peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru, serta penurunan

motivasi kerja perawat yang akhirnya berpengaruh pada kualitas pelayanan (Putri *et al.*, 2021).

Salah satu dampak serius dari *turnover intention* adalah terkait motivasi kerja, karena berperan besar dalam menentukan semangat, komitmen, dan kualitas kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Menurut Ardhani (2025) motivasi kerja adalah dorongan internal (kepuasan kerja, rasa memiliki, dan pengakuan atas pencapaian) atau eksternal (gaji, bonus, penghargaan, promosi) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja adalah salah satu reaksi yang dapat timbul akibat dari kondisi pekerjaan yang dihadapi perawat di tempat kerja (Putri *et al.*, 2021). Hal tersebut sesuai dengan teori *Self-Determination* (SDT) yang dikembangkan oleh Edward & Richard (1985), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berdampak langsung pada kebutuhan psikologis individu, sehingga memengaruhi motivasi mereka (Guo & Chelliah, 2024). Kondisi kerja dengan lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat dan kinerja perawat, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang terlalu menekan, tidak mendukung, atau tidak sesuai harapan dapat berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja perawat. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) ketika kondisi kerja yang terlalu menekan serta tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka akan menimbulkan stres, burnout, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja (Demerouti *et al.*, 2001).

Rendahnya tingkat motivasi kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat *intensive care* merupakan tantangan krusial bagi sistem pelayanan kesehatan. Hasil survei yang melibatkan kementerian kesehatan dari sejumlah negara menunjukkan bahwa persoalan motivasi tenaga kesehatan yang rendah menjadi tantangan besar, menempati posisi kedua setelah isu keterbatasan jumlah staf (Mathauer & Imhoff, 2006). Rendahnya motivasi kerja perawat dapat berpotensi menurunkan mutu kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Menurut Putra *et al.*, (2023) adanya indikasi motivasi kerja perawat

yang rendah dapat terlihat pada sikap perawat dalam pekerjaannya, seperti kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bersikap apatis, kurang percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, serta tidak bersemangat dalam bekerja. Sedangkan tingginya motivasi kerja perawat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat dengan meningkatnya mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien (Sholeha & Priyanti, 2024). Sangat penting bagi seluruh instalasi kesehatan untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga kesehatan supaya dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pasien. Tenaga kesehatan akan sulit memenuhi kebutuhan pasien jika kebutuhan pribadi mereka sendiri tidak terpenuhi (Karaferis *et al.*, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmara (2017) di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan cenderung tidak menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, sehingga performanya menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Hu *et al.* (2022) menemukan bahwa kecenderungan *turnover intention* dalam penelitiannya tergolong tinggi dengan kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya motivasi dan harapan dalam membentuk keterlibatan profesional perawat serta pandangan positif terhadap pekerjaan. Temuan-temuan dari penelitian tersebut telah memberikan gambaran yang cukup luas mengenai *turnover intention* serta variabel lain yang terkait.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas mengenai faktor-faktor yang sering dikaitkan dengan variabel *turnover intention* seperti stres, beban kerja, pengembangan karier, serta kepuasan kerja. Terdapat juga penelitian yang telah membahas mengenai hubungan *turnover intention* dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Namun belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat. Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan yang berbeda yaitu mengkaji hubungan *turnover*

intention dengan motivasi kerja perawat. Kebaruan lain dari penelitian ini juga terletak pada populasi perawat ruang *intensive care* dan lokasi di RSUD Umar Wirahadikusumah yang sejauh ini belum banyak disorot dalam kajian serupa. Untuk memperkuat pemilihan lokasi penelitian tersebut, maka dilakukan studi pendahuluan supaya diperoleh gambaran awal di lapangan mengenai fenomena yang akan diteliti.

Studi pendahuluan telah dilakukan pada tanggal 12 Juni 2025 di RSUD Umar Wirahadikusumah. Pemilihan rumah sakit ini didasarkan pada statusnya sebagai salah pusat rujukan di wilayah Sumedang dengan intensitas pelayanan ruang *intensive care* cukup tinggi, selain itu dukungan administratif dan akses data dari rumah sakit turut menunjang kelancaran pelaksanaan penelitian. Sebanyak enam orang perawat dari ruang ICU dan NICU terlibat dalam studi pendahuluan ini. Hasil menunjukkan bahwa empat perawat menyatakan sering mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya dalam sembilan bulan terakhir, sering membayangkan bekerja di tempat lain untuk mendapat kesempatan mengembangkan kompetensi diri, bersedia menerima tawaran pekerjaan lain jika diberikan kesempatan, dan mengakui bahwa antusiasmenya dalam bekerja tidak sekuat dulu karena kelelahan fisik dan rutinitas yang monoton. Satu perawat menyatakan akan tetap mempertahankan pekerjaannya karena telah merasa nyaman dengan rekan kerjanya, meskipun terkadang merasa kurang bersemangat ketika memulai hari bekerja. Satu perawat lainnya tidak mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya karena faktor usia, namun mengakui bahwa motivasinya dalam bekerja cenderung naik-turun bergantung pada kondisi tubuhnya.

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian ini atas dasar keterbatasan kajian yang melihat motivasi kerja sebagai dampak dari munculnya *turnover intention* di kalangan perawat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara

turnover intention dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah adakah hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah?

1.3 Tujuan Penelitian

A. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah.

B. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran *turnover intention* pada perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah.
2. Mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah.
3. Mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam proses mengembangkan ilmu-ilmu keperawatan, khususnya bidang keperawatan kritis di *intensive care*, serta menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan *turnover intention* maupun motivasi kerja pada perawat di ruang *intensive care*.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi pihak rumah sakit, penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen sebagai landasan dalam mempertimbangkan perumusan strategi untuk menekan *turnover intention* pada perawat di ruang *intensive care*. Seperti penyediaan pelatihan pengembangan diri serta peningkatan dukungan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi menjaga stabilitas tenaga perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai kecenderungan adanya niat keluar dari pekerjaan yang bisa berdampak terhadap motivasi kerja, serta dapat membuka ruang diskusi antara perawat dan pihak manajemen mengenai kebutuhan pengembangan profesional serta kesejahteraan kerja. Dengan demikian, perawat mampu lebih reflektif dalam mengelola emosional yang berpotensi memengaruhi komitmen perawat dalam melakukan tugas-tugasnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk mengembangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi hubungan *turnover intention* dan motivasi kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk merancang studi lanjutan dengan pendekatan yang berbeda, seperti memakai analisis longitudinal atau intervensi psikososial di lingkungan *intensive care*.