

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perawat adalah salah satu sumber daya penting dalam pelayanan di rumah sakit. Selain jumlahnya yang dominan, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan konstan dan terus menerus kepada pasien setiap hari. Perawat harus bekerja sigap dan tanggap sehingga kondisi kerja seperti ini menunjukkan tugas perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang besar bagi kualitas pelayanan di rumah sakit (Hamid dan Yani A, 2007).

Perawat sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan dalam sebuah rumah sakit. Keberadaan perawat di rumah sakit kesehatan sangat menentukan tingkat cakupan pelayanan yang diberikan. Kemauan dan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada keadaan lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial, fasilitas dan kompensasi yang diterima. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Tobing P, 2009).

Salah satu masalah yang sering terjadi pada perawat adalah turnover. Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Mobley (1982) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan

atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Gejala yang dapat diamati pada perawat yang memiliki keinginan untuk pindah kerja (*intention turnover*), selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja di rumah sakit juga memiliki gejala-gejala yang sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja (Novliadi, 2008).

Keinginan pindah kerja pada perawat juga sering menyebabkan pelaksanaan tugas yang tidak maksimal. Timbulnya hal tersebut, salah satunya disebabkan oleh tidak adanya kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat, sehingga menimbulkan keinginan perawat untuk pindah kerja, terutama pada rumah sakit swasta. Keinginan pindah kerja (*intention turnover*) pada perawat di rumah sakit swasta disebabkan oleh ketidakpastian status pada tempat kerja.

Determinan keinginan pindah kerja (*intention turnover*) karyawan, termasuk perawat, dipengaruhi oleh karakteristik individu (umur, pendidikan, status perkawinan dan sosial ekonomi), karakteristik organisasi seperti visi, misi, kebijakan, kompensasi dan supervisi serta karakteristik pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan pendapat Jewell dan Siegall (1998), yaitu faktor pencetus karyawan memiliki keinginan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain dipengaruhi oleh variabel individu dan variabel organisasi yaitu reward yang diterima diantaranya adalah insentif (Tobing P, 2009).

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka (Panggabean, 2001 dalam Mazura, 2012).

Hasil penelitian Hariyati tahun 2007 di rumah sakit Harapan Bunda Batam tentang *turnover* tenaga perawat menyebutkan bahwa penyebab utama pengunduran diri karyawan rumah sakit adalah factor ketidakpuasan akibat kompensasi yang kurang memadai dan rendahnya penghargaan terhadap karyawan (Rosamey EL, 2010).

Hasil penelitian Ali dan Kristiani (2006) di Kabupaten Kotawaringin timur, tenaga kesehatan yang berkeinginan pindah dari daerah terpencil sebanyak 36,5%, sebanyak 12% diantaranya ingin pindah ke perkotaan, 12,5% ingin pindah ke puskesmas dan 6,3 % ingin pindah ke kabupaten lain. Perpindahan tenaga kesehatan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh besarnya penghasilan tambahan per bulan yang diterimanya.

RSUD Otanaha Kota Gorontalo merupakan salah satu rumah sakit daerah yang memberikan pelayanan bagi masyarakat yang ada di Kota Gorontalo. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dirumah sakit Otanaha Kota Gorontalo didapatkan bahwa pada tahun 2011 jumlah BOR (*Bed Occupancy Rate*) sebesar 28% dan LOS (*Leght of Stay*) 3%. Pada tahun 2012 persentase BOR (*Bed*

*Occupancy Rate*) mengalami penurunan menjadi 19,5% dan LOS (*Leght of Stay*) 2,7% serta pada tahun 2013 persentase BOR (Bed Occupancy Rate) meningkat kembali menjadi 28% dan LOS (*Leght of Stay*) 2,8%. Hal ini menunjukkan jumlah rawat inap pasien masih sangat rendah sehingga berpengaruh terhadap pendapatan jasa pelayanan (Data Rekam Medik 2014).

Jumlah kunjungan pasien di RSUD Otanah Kota Gorontalo berdampak pada pendapatan rumah sakit dan penghasilan jasa pelayanan perawat. Hasil wawancara pada tanggal 15 Oktober 2014 dengan beberapa orang perawat diantaranya perawat J.M, W.T, dan E.H yang mengatakan jasa yang dibayarkan baik jasa umum dan jasa jamkesmas selalu mengalami keterlambatan bahkan kadang-kadang nilai yang diterimakan kurang sesuai dengan harapan mereka.

Data kepegawaian RSUD Otanah Kota Gorontalo didapatkan data bahwa jumlah perawat yang keluar (*turnover*) tahun 2011 dan 2012 masing-masing sebanyak 1 orang perawat PNS di pindahkan ke Puskesmas dan tahun 2013 jumlah ini meningkat menjadi 8 orang perawat dimana 5 orang perawat PNS diantaranya dipindah tugaskan ke Rumah Sakit lain dan 3 orang perawat honor mengundurkan diri. Hasil wawancara terhadap beberapa perawat diantaranya perawat M.K, T.S dan N.H yang berstatus PNS maupun honor yang mengeluhkan sebenarnya mereka ingin pindah ke puskesmas atau ke rumah sakit swasta dengan alasan imbal jasa yang diterima tidak sesuai dan sering terlambat diterimakan.

Merujuk pada teori dan hasil penelitian serta permasalahan tingginya *intention turnover* RSUD Otanah Kota Gorontalo, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu penelitian terkait *intention turnover* perawat pelaksana tentang pengaruh pemberian insentif terhadap *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Otanah Kota Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1.2.1 Jumlah jasa perawat yang dibayarkan tidak sesuai dengan harapan perawat.

1.2.2 Pembayaran jasa perawat yaitu jasa umum dan jasa jamkesmas yang sering terlambat.

1.2.3 Tingginya *turnover* perawat selama tahun 2013 yang mencapai 8 orang perawat.

1.2.4 Hasil wawancara dengan beberapa perawat didapatkan adanya keinginan untuk pindah kerumah sakit lain atau puskesmas.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh insentif terhadap *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Otanah kota Gorontalo?.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Otanah kota Gorontalo.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Mengidentifikasi insentif perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo
2. Mengidentifikasi *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Oتانah kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1.5.1 Manfaat teoritis

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam meningkatkan kemampuan atau ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen keperawatan dalam mengelola perawat sebagai pemberi pelayanan di rumah sakit.

### 1.5.2 Manfaat praktis

#### 1. Bagi RSUD Otanaha

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan sebuah kebijakan terutama menyangkut upaya mengurangi munculnya keinginan pindah kerja pada perawat seperti peningkatan upah atau pemberian insentif dalam bentuk imbal jasa dan berbagai kebijakan lainnya.

#### 2. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat guna lebih meningkatkan pengetahuan tentang permasalahan *intention turnover* (keinginan pindah) perawat.

#### 3. Bagi peneliti

Sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti dan penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian khususnya tentang manajemen keperawatan yang berkaitan dengan pemberian insentif kepada perawat.