

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perputaran karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang lumrah terjadi pada semua perusahaan. Teori *the unfolding model of voluntary employee turnover* menjelaskan bahwa karyawan mampu membuat keputusan untuk menetap atau keluar dari perusahaan berdasarkan situasi yang dihadapi (Lee & Mitchell, 1994). Keinginan untuk berhenti bekerja diartikan sebagai niat atau keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela (Mobley, 1977). Keinginan untuk berhenti bekerja dapat disebabkan oleh kepuasan kerja dan kelelahan kerja sebagai respon dari stres kerja yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Nilung *et al.*, 2023). Dampak dari tingginya tuntutan pekerjaan memicu terjadinya stress kerja dan kelelahan kerja, kemudian memicu pula ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya akan memicu meningkatnya keinginan untuk berhenti bekerja oleh karyawan (Purba *et al.*, 2019). Perputaran karyawan yang tinggi berpengaruh pada kinerja perusahaan, termasuk juga pada keuangan perusahaan karena perlu diadakannya proses perekrutan dan pelatihan kepada karyawan baru (Setiyanto & Selvi, 2018). Tingginya tingkat keinginan untuk berhenti bekerja pun dikhawatirkan dapat memicu karyawan lain dalam suatu perusahaan untuk melakukan hal yang sama (Astiti & Surya, 2020).

Kelelahan kerja merupakan reaksi psikologis sebagai respon individu terhadap stres berkepanjangan yang dipicu oleh tekanan pekerjaan serta

ketidakpuasan pada pekerjaannya (Arissani, 2019). Kelelahan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi karyawan. Tingginya tingkat absensi karyawan akan berdampak pada meningkatnya beban kerja rekan kerja dalam tim (Karisma & Jayanegara, 2025). Tingkat kelelahan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada penurunan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan terjadinya keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan (Shelda, 2024).

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan karyawan secara fisik maupun psikis dalam pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari (Chen *et al.*, 2019). Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, mereka cenderung akan mencari pekerjaan di tempat lain (Darmawan & Winoto, 2024). Tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung menimbulkan menurunnya kinerja karyawan dan kualitas pelayanan karyawan, sekaligus juga memicu keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan (Chen *et al.*, 2019).

Rumah Sakit Balimed Buleleng mengalami permasalahan terkait tingkat keinginan untuk berhenti bekerja yang cukup tinggi di kalangan perawat rumah sakit. Data milik Rumah Sakit Balimed Buleleng mencatat total tenaga medis perawat dan bidan yang masih aktif bekerja secara keseluruhan sebanyak 74 perawat dan 30 bidan. Berikut data jumlah tenaga medis perawat dan bidan di masing-masing unit yang masih aktif bekerja di Rumah Sakit Balimed Buleleng per-tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Tenaga Medis Perawat dan Bidan di Rumah Sakit
Balimed Buleleng Tahun 2024

Unit	Jumlah Tenaga Medis	
	Perawat	Bidan
Rawat Inap	18 orang	12 orang
Rawat Jalan	17 orang	4 orang
Unit Perawatan Intensif (ICU)	6 orang	-
Verlos Kamer atau Ruang Bersalin (VK)	-	12 orang
Hemodialisis (HD)	3 orang	-
Unit Gawat Darurat (UGD)	12 orang	-
Neonatal Intensive Care (NICU)	8 orang	2 orang
Unit Bedah Sentral (UBS)	10 orang	-
Total	74 orang	30 orang

Sumber : Data Divisi SDM Rumah Sakit Balimed Buleleng, 2024

Pihak manajemen rumah sakit melalui wawancara mengakui bahwa jumlah tenaga medis perawat saat ini masih kurang untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Seorang perawat idealnya menangani 4 hingga 6 pasien per-hari. Namun, kurangnya sumber daya manusia di Rumah Sakit Balimed Buleleng menyebabkan seorang perawat diharuskan menangani lebih dari 6 pasien perharinya.

Data internal Rumah Sakit Balimed Buleleng di tahun 2023 dan 2024 menunjukkan tingkat perputaran karyawan yang mengkhawatirkan. Berdasarkan dari data yang dimiliki oleh bagian manajemen Rumah Sakit Balimed Buleleng, berikut tabel data perputaran karyawan pada perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng di tahun 2023 dan 2024.

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng Tahun 2023 dan 2024

Tahun	Jumlah Perawat Awal	Jumlah Perawat yang Masuk	Jumlah Perawat yang Keluar	Jumlah Perawat Akhir	Persentase <i>Turnover</i> (Per-Tahun)
2023	114 perawat	27 perawat	24 perawat	90 perawat	23,52 %
2024	102 perawat	10 perawat	23 perawat	79 perawat	25,41%

Sumber : Data Divisi SDM Rumah Sakit Balimed Buleleng, 2024

Data yang diperoleh melalui formulir *Exit Interview* Karyawan yang dikelola langsung oleh Rumah Sakit Balimed Buleleng menunjukkan adanya kecenderungan tingkat keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi pada perawat. Tahun 2023, 50% perawat memilih untuk berhenti bekerja dari rumah sakit dengan alasan organisasional, sementara 50% lainnya karena alasan pribadi. Sementara itu, ditahun 2024, 56% perawat memilih berhenti bekerja dari rumah sakit karena alasan pribadi dan 43% lainnya karena alasan organisasional. Berdasarkan data pada formulir *Exit Interview* Karyawan, alasan pribadi berkaitan dengan perubahan status perawat seperti pernikahan – umumnya pada perawat wanita – atau berencana untuk menikah, memiliki kewajiban untuk mengurus anak usia dini, pindah domisili tempat tinggal, berkeinginan untuk beristirahat sejenak, dan masalah kesehatan yang mengharuskan untuk melakukan rawat jalan. Sementara itu, alasan bersifat organisasional berkaitan dengan keinginan bekerja di rumah sakit maupun instansi lain. Adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain dipicu oleh kompensasi yang tidak berbanding lurus dengan beban kerja yang ditanggung, sehingga terjadinya penurunan kepuasan kerja pada perawat. Jam kerja perawat pada jam jaga normal – pagi, sore, malam, dan pagi sore – selama 6 hingga 12 jam. Selain itu, pemanggilan perawat diluar jam jaga atau *oncall* juga memungkinkan apabila terjadi suatu yang mendesak atau kurangnya perawat yang berjaga. Keputusan untuk berhenti bekerja turut dilandasi oleh keinginan untuk bekerja dengan rekan satu tim dan atasan yang lebih baik. Perawat aktif Rumah Sakit Balimed Buleleng melalui wawancara menuturkan bahwa kurangnya peran kepala ruangan sebagai atasan dalam unit yang bersangkutan menyebabkan kurangnya motivasi perawat untuk memberikan kinerja

maksimal. Sementara itu, perawat aktif di unit lain menuturkan merasa puas bekerja dalam unitnya yang memiliki kepala ruangan dan rekan kerja yang supportif. Meskipun beban kerja perawat pada unit ini cukup berat dan melebihi jam kerja pada umumnya tetapi hal ini tidak memicu terjadinya keinginan untuk berpindah kerja. Rendahnya keinginan untuk keinginan untuk berhenti bekerja juga dipicu oleh adanya kesempatan untuk terus berkembang dalam menangani pasien sebagai perawat bedah operasi dan adanya peningkatan pendapatan yang progresif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng yang memutuskan untuk *resign* (tingkat keinginan untuk berhenti bekerja tinggi). Namun, sebaliknya ada pula perawat yang merasakan puas terhadap pekerjaannya di Rumah Sakit Balimed Buleleng (tingkat kepuasan kerja sedang). Adanya kedua pendapat ini mengindikasikan adanya *research gap*. Hal ini menjelaskan bahwa kelelahan kerja tidak selalu menjadi faktor penyebab keinginan untuk berpindah kerja, melainkan terdapat faktor lain yang turut berperan. Kepuasan kerja diduga menjadi faktor lain yang memediasi hubungan kelelahan kerja dengan keinginan untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja diduga turut menentukan keputusan perawat untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan diatas, peneliti menggunakan kelelahan kerja sebagai variabel independen (X1), keinginan untuk berhenti bekerja sebagai variabel dependen (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (X2). Penggunaan variabel-variabel ini didasari oleh pandangan sebagian perawat memilih untuk *resign* akibat dari kelelahan kerja, tetapi disisi lain sebagian perawat

lainnya memilih untuk tetap bertahan karena tingkat kepuasan kerja yang baik. Permasalahan ini turut didukung oleh temuan-temuan dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ran *et al* (2020) menemukan bahwa hubungan antara kelelahan kerja dengan keinginan untuk berhenti bekerja mampu dimediasi oleh kepuasan kerja. Bagyo & Zulfikar (2025) pada penelitiannya menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh tingginya tingkat kelelahan kerja, dan hal ini menyebabkan semakin meningkatnya resiko keinginan untuk berpindah kerja. Selaras dengan penelitian Shelda (2024) yang menemukan bahwa tingginya kelelahan kerja berperan dalam penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan, dan memicu terjadinya keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan.

Penggunaan variabel dalam penelitian ini sebelumnya sudah pernah digunakan, dan penggunaan kembali variabel-variabel ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel tersebut pada keadaan saat ini. Lokasi penelitian pun berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya. Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Balimed Buleleng, salah satu rumah sakit besar yang ada di Provinsi Bali.

Pemilihan lokasi penelitian didasari oleh temuan pada observasi awal, yakni tingginya keinginan untuk berhenti bekerja perawat hingga kepala bagian SDM sendiri menuturkan kurangnya perawat berdampak pada beban kerja perawat. Oleh karena itu, dengan memahami peran kepuasan kerja dalam hubungan ini, organisasi dapat merancang strategi yang mampu mengurangi tingkat kelelahan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja sebagai upaya menekan tingkat keinginan untuk berhenti bekerja pada perawat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, penelitian ini sangat menarik untuk dibahas. Oleh karena itu penulis akan lebih spesifik lagi dalam

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berhenti Bekerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Balimed Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, dapat disimpulkan identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perawat memiliki pemikiran untuk *resign* karena adanya ketimpangan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan beban kerja yang tinggi.
2. Adanya keinginan perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih menguntungkan.
3. Kurangnya peranan kepala ruangan sebagai atasan dalam tim.

1.3 Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian difokuskan pada Rumah Sakit Balimed Buleleng di Provinsi Bali. Penelitian ini mencakup fenomena tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi pada Rumah Sakit Balimed Buleleng.

Penelitian ini terfokus pada perawat aktif di Rumah Sakit Balimed Buleleng tahun 2025. Penelitian ini akan meneliti lebih lanjut terkait hubungan kelelahan kerja (X1) terhadap terjadinya keinginan untuk berhenti bekerja (Y) pada Rumah Sakit Balimed Buleleng, dan dimediasi oleh kepuasan kerja (X2).

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan pada latar belakang penelitian, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang penelitian, adapun tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh :

1. Untuk menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng.

4. Untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat Rumah Sakit Balimed Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah konsep atau teori dalam kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pengaruh kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pemahaman terkait hubungan antara kelelahan kerja dan keinginan untuk berhenti bekerja secara langsung, maupun secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Balimed Buleleng.

2. Bagi Rumah Sakit Balimed Buleleng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit gambaran terkait pengaruh dari kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja perawat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pertimbangan untuk mengevaluasi kembali

terkait tingkat keinginan untuk berhenti bekerja perawat atau perputaran karyawan pada Rumah Sakit Balimed Buleleng.

3. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan konsep maupun teori manajemen yang berkaitan dengan kelelahan kerja terhadap keinginan untuk berhenti bekerja secara langsung, maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

