

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbeda dengan aset fisik seperti modal, peralatan, atau teknologi, SDM memiliki keunggulan unik karena bersifat dinamis, adaptif, serta mampu mengembangkan potensi melalui pengetahuan dan kreativitas. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Amelia et al., 2022 antara lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM adalah penentu keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam konteks sektor kesehatan, keberadaan SDM memiliki urgensi yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain. Hal ini dikarenakan SDM kesehatan berhubungan langsung dengan pelayanan publik yang menyangkut keselamatan manusia. Praktik pengkajian keperawatan holistik menempatkan perawat sebagai penyedia intervensi yang mencakup aspek fisiologis, psikologis, sosial, dan spiritual, yang berdampak langsung pada kualitas hidup pasien (Profesional Health Journal, 2019; Noprianty et al., 2019).” Dengan demikian, perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan yang memengaruhi kepuasan dan keselamatan pasien.

Jumlah perawat secara global jauh lebih besar dibandingkan profesi tenaga kesehatan lainnya. Data *WHO* (2020) menyebutkan bahwa lebih dari 50% tenaga kesehatan di seluruh dunia adalah perawat. Selain itu, menurut data statistik resmi didalam (Databoks Katadata, 2025) menunjukkan bahwa Provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah perawat yang sangat besar sebagai bagian dari tenaga kesehatan lokal, yang menggambarkan posisi perawat sebagai komponen utama dalam sistem layanan kesehatan regional. Provinsi Sumatera Utara tercatat memiliki sekitar 25.708 perawat yang bertugas di fasilitas kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan lainnya) pada 2024. Jumlah perawat di rumah sakit sendiri mencapai 15.235 orang di wilayah Sumut. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Perawat di Fasilitas Kesehatan 2024

Provinsi	Rumah Sakit	Puskesmas	Sarana Pelayanan Kesehatan Lain	Total Perawat
Sumatera Utara	15.235	8.125	2.348	25.708 (4,46% dari total)
Aceh	11.614	9.183	1.724	22.521 (3,73% dari total)
Sumatera Barat	8.166	3.499	849	12.514 (2,08% dari total)

Sumber : Kementerian Kesehatan (Databoks Katadata, 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah perawat di fasilitas kesehatan tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa Provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah perawat yang paling besar dibandingkan Aceh dan Sumatera Barat, baik secara total maupun pada sektor rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling dominan dan berperan sentral dalam mendukung operasional pelayanan kesehatan, khususnya dalam pelayanan dan keperawatan langsung kepada pasien.

Tingginya jumlah perawat di berbagai jenis fasilitas kesehatan juga menegaskan posisi strategis perawat sebagai tulang punggung sistem layanan kesehatan di tingkat regional.

Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Sehati Medan memiliki sejarah panjang dalam pelayanan kesehatan di Kota Medan dan termasuk salah satu rumah sakit swasta dengan jumlah tenaga kesehatan yang cukup besar. Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan didirikan pada 10 Oktober 2001 dengan nama awal Balai Pengobatan Umum dan Bersalin Mitra Sehati sebagai tempat praktik bersama para dokter. Seiring dengan perkembangan layanan dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, pada 16 Mei 2013 rumah sakit ini berubah status menjadi PT Mitra Sehati Husada sesuai Akta Pendirian No. 8 Tahun 2013, sehingga berkembang menjadi rumah sakit umum dengan berbagai fasilitas medis dan pelayanan kesehatan yang komprehensif. Rumah sakit ini berlokasi di Jl. Jenderal Abdul Haris Nasution No. 7, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara, yang merupakan lokasi strategis karena berada di kawasan padat penduduk dan mudah diakses dari berbagai wilayah di Kota Medan. Rumah Sakit Umum Mitra Sehati menyediakan layanan medis yang beragam, antara lain spesialis Obstetri dan Ginekologi, Penyakit Dalam, Bedah Umum, Radiologi, Telinga Hidung Tenggorok–Kepala Leher (THT-KL), Urologi, Onkologi, Laboratorium Klinik, serta layanan kedokteran umum. Selain layanan rawat jalan, rumah sakit ini juga memiliki fasilitas rawat inap yang cukup besar, dengan kapasitas ratusan tempat tidur untuk pasien dari berbagai kelas perawatan.

Jumlah tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan khususnya perawat mencapai sekitar 300 orang, dengan 220 perawat di antaranya bertugas di unit rawat inap, dimana sebanyak 127 perawat yang berstatus kontrak. Perawat rawat inap memegang peranan penting karena berada di garis depan pelayanan pasien setiap hari. Mereka tidak hanya memberikan pelayanan medis rutin, tetapi juga mendampingi pasien dalam aktivitas sehari-hari selama masa perawatan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran perawat dalam menjaga kualitas pelayanan rumah sakit dan memastikan keselamatan serta kenyamanan pasien selama menerima perawatan.

Menurut Galanis et al. (2025) dalam profesi perawat, *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi salah satu isu utama dalam manajemen SDM yang sering kali dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi, psikologis, dan struktural khususnya pada sektor kesehatan. Selain itu, faktor demografis seperti usia muda, status pernikahan, dan status kontrak dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Zhang (2024). Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Ibu Lili, selaku pihak Human Resource Department (HRD) di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan, diperoleh gambaran bahwa persoalan utama dalam pengelolaan tenaga keperawatan saat ini adalah tingginya *turnover intention* pada perawat rawat inap, khususnya yang berstatus kontrak. Pihak manajemen mengakui bahwa setiap tahunnya terdapat jumlah perawat kontrak yang cukup besar mengajukan pengunduran diri, sehingga kondisi ini menjadi permasalahan serius bagi rumah sakit. Fenomena tersebut semakin kompleks mengingat perawat rawat inap merupakan tenaga yang terlibat langsung dalam

pelayanan pasien selama 24 jam, sehingga tingginya niat keluar kerja berpotensi mengganggu stabilitas tim keperawatan dan kesinambungan pelayanan.

Temuan lapangan ini sejalan dengan pendapat Priyono dan Tampubolon (2023) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah serius di rumah sakit, terutama pada perawat rawat inap yang memiliki beban tanggung jawab tinggi dan berinteraksi langsung dengan pasien. Selain itu, penelitian Fitriantini, Agusdin, dan Nurmayanti (2020) menunjukkan bahwa perawat, khususnya yang berstatus kontrak, memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan perawat tetap, yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti memperoleh informasi dan data mengenai *turnover intention* perawat rawat inap, berupa detail keluar-masuk perawat pada tahun 2023–2025. Data ini dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat *turnover intention* di rumah sakit, karena memberikan gambaran tinggi-rendahnya mobilitas tenaga perawat.

Tabel 1. 2 Laporan Keluar-Masuk (Turnover) Perawat Rawat Inap Tahun 2023 – Oktober 2025

Tahun	Masuk (New Staff)	Keluar (Left Staff)	Keterangan
2023	78	60	Pengunduran Diri
2024	89	70	Pengunduran Diri
2025	76	67	Pengunduran Diri

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

Berdasarkan data internal Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan, terjadi fluktuasi tenaga kerja pada unit perawat rawat inap selama tiga tahun terakhir yang

menunjukkan dinamika signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan jumlah perawat rawat inap di rumah sakit yaitu 220 orang, tingkat *turnover* pada periode ini tergolong cukup tinggi, yaitu sekitar 30% pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 36% pada tahun 2024 dan sedikit menurun menjadi 34% pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat proses rekrutmen yang aktif, pengunduran diri tetap menjadi tantangan utama yang memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan kontinuitas pelayanan di unit rawat inap.

Faktor *job insecurity* menjadi salah satu permasalahan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor swasta, termasuk rumah sakit. Penelitian Hastuti dan Hadi (2022), menunjukkan bahwa karyawan swasta lebih rentan mengalami ketidakamanan kerja akibat penerapan sistem kontrak, kebijakan organisasi yang fleksibel, serta ketidakjelasan jenjang karier. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Ibu Heppy selaku pihak Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan, diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap masih berstatus kontrak meskipun telah memiliki masa kerja yang relatif lama.

Kondisi tersebut semakin diperjelas oleh Ibu Dita selaku salah satu perawat rawat inap yang berstatus kontrak, beliau menyatakan tidak adanya kejelasan terkait masa kerja awal, mekanisme perpanjangan kontrak, serta kemungkinan pemutusan hubungan kerja secara mendadak, yang kemudian memunculkan rasa tidak aman dalam bekerja. Bahkan, menurut beliau beberapa perawat menyampaikan pengalaman dihentikannya kontrak kerja secara tiba-tiba tanpa kepastian kelanjutan, sehingga memperkuat persepsi *job insecurity* yang dirasakan secara nyata di lingkungan kerja.

Sehingga hal ini menyebabkan terdapatnya minat untuk mencari pekerjaan lain, sementara beberapa lainnya bahkan telah mengundurkan diri secara mendadak dengan alasan pribadi. Dalam konteks rumah sakit swasta, situasi ini menjadi semakin kompleks karena perawat yang telah bekerja bertahun-tahun sesuai dengan ketentuan status kontrak antara 1-3 tahun, namun tetap berada pada sistem kontrak jangka pendek, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian terhadap masa depan karier, stabilitas pendapatan, dan jaminan kesejahteraan jangka panjang.

Kondisi ketidakamanan kerja atau *job insecurity* tersebut tidak hanya berdampak pada aspek psikologis perawat, tetapi juga berimplikasi pada sikap kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Fitriantini, Agusdin, dan Nurmayanti (2020) menunjukkan bahwa perawat dengan status kontrak memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan perawat tetap. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketidakamanan kontrak kerja merupakan faktor penting yang mendorong munculnya *turnover intention*, selain dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, dilakukan pra-survei guna mengetahui kondisi *turnover intention* yang sebenarnya pada perawat Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner kepada 30 responden, dengan pertimbangan bahwa menurut Sugiyono (2020), jumlah sampel minimal sebanyak 30 responden sudah memadai untuk memperoleh gambaran awal kondisi penelitian serta mengidentifikasi fenomena yang layak diteliti lebih lanjut.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei mengenai Job Insecurity pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (Angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Pekerjaan ini memiliki peran penting dalam kehidupan saya	30	30	0	100	0
2	Saya khawatir sewaktu-waktu dapat kehilangan pekerjaan	30	21	9	70,00	30,00
3	Saya memandang stabilitas pekerjaan saya saat ini bergantung pada kondisi operasional rumah sakit	30	15	15	50,00	50,00
4	Saya memandang keputusan terkait kelanjutan pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh pihak manajemen	30	25	5	83,33	16,67
5	Saya ragu dapat mempertahankan pekerjaan saya pada tahun berikutnya	30	19	11	63,33	36,67
Rata - Rata					73,33	26,67

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra sehati Medan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan pada tabel 1.3 diperoleh gambaran mengenai persepsi mereka terhadap *job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan variasi persepsi responden terhadap beberapa indikator. Data pra-survei menunjukkan gambaran yang konsisten mengenai kondisi *job insecurity* yang dialami perawat rawat inap di RSU Mitra Sehati Medan. Pada satu sisi, seluruh responden (100%) menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani memiliki peran penting dalam kehidupan mereka, yang menegaskan adanya makna kerja yang tinggi serta keterikatan perawat terhadap profesi dan peran yang diemban.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat menyadari kontribusi strategis pekerjaannya, baik bagi keberlangsungan kehidupan pribadi maupun bagi fungsi pelayanan kesehatan rumah sakit. Namun, di sisi lain, hasil pra-survei juga memperlihatkan adanya tingkat kekhawatiran yang signifikan terkait keberlanjutan pekerjaan. Sebanyak 70,00% responden mengaku khawatir sewaktu-waktu dapat kehilangan pekerjaan, sementara 50,00% responden memandang stabilitas pekerjaan mereka sangat bergantung pada kondisi operasional rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepastian kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh perawat, khususnya dalam menghadapi dinamika internal organisasi dan perubahan kebijakan rumah sakit.

Lebih lanjut, dominasi peran manajemen dalam menentukan kelanjutan hubungan kerja tercermin dari 83,33% responden yang menyatakan bahwa keputusan terkait masa depan pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh pihak manajemen. Persepsi ini diperkuat oleh temuan bahwa 63,33% responden meragukan kemampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan pada tahun berikutnya. Kombinasi antara rendahnya kontrol individu terhadap keberlanjutan kerja dan tingginya ketergantungan pada kebijakan organisasi menjadi indikator kuat adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan perawat. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban positif sebesar 73,33% pada seluruh indikator menegaskan bahwa job insecurity merupakan fenomena nyata yang dialami oleh sebagian besar perawat rawat inap di RSUD Mitra Sehati Medan. Dengan demikian, meskipun perawat tetap menjalankan tugasnya secara profesional dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, keberadaan kekhawatiran akan

stabilitas dan keberlanjutan kerja mengindikasikan adanya persoalan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kepastian kerja, kejelasan karier, dan rasa aman dalam bekerja.

Selain faktor *job insecurity* dan *turnover intention*, permasalahan lain yang turut memperkuat dinamika ketidakstabilan tenaga keperawatan adalah *workload* atau beban kerja perawat. Secara konseptual, *workload* (X2) merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu serta tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan yang dihadapi individu. Jin et al. (2024) menyatakan bahwa *workload* yang tinggi dapat meningkatkan stres dan kelelahan di kalangan perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik tenaga keperawatan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Penelitian Leenen et al. (2025) menunjukkan bahwa intensitas dan jenis aktivitas keperawatan, termasuk pada sistem perawatan virtual, dapat memengaruhi persepsi perawat terhadap tingkat *workload* yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurjannah selaku kepala perawat RSUD Mitra Sejati Medan, terungkap bahwa rumah sakit masih menghadapi keterbatasan jumlah tenaga keperawatan, khususnya pada unit rawat inap. Kondisi kekurangan tenaga kerja tersebut mengakibatkan beban kerja yang diterima oleh perawat rawat inap, terutama yang berstatus kontrak, tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan awal kontrak kerja. Dalam praktiknya, perawat kontrak kerap menerima beban kerja yang setara dengan perawat berstatus tetap, meskipun secara struktural

seharusnya terdapat perbedaan tanggung jawab dan proporsi tugas. Ketidaksesuaian ini menyebabkan perawat merasa kewalahan secara fisik maupun mental, sehingga menurunkan daya tahan kerja dan meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan.

Selain itu, menurut beliau ditemukan pula ketidakmerataan distribusi beban kerja antarperawat. Sebagian perawat harus menangani jumlah pasien yang relatif tinggi dalam satu waktu, sementara perawat lainnya menghadapi beban kerja yang lebih ringan. Ketimpangan pembagian tugas tersebut memunculkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada meningkatnya rasa frustrasi dan kelelahan emosional, bahkan mendorong munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Suhartini dan Rachmawati (2021) serta Zhang et al. (2022) yang menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya memicu kelelahan dan burnout, tetapi juga secara signifikan *meningkatkan turnover intention* pada perawat.

Dalam konteks Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan, kombinasi antara kekurangan tenaga kerja, pembagian tugas yang kurang proporsional, serta tuntutan kerja yang tinggi membuat perawat rawat inap, khususnya yang berstatus kontrak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Ketidaksiapan fisik dan mental dalam menghadapi beban kerja tersebut menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga memperkuat permasalahan *turnover* di unit rawat inap. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, dilakukan pra-survei guna mengetahui kondisi *workload* yang sebenarnya pada perawat Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. Pra-survei dilakukan menggunakan

kuesioner kepada 30 responden, dengan pertimbangan bahwa menurut Sugiyono (2020), jumlah sampel minimal sebanyak 30 responden sudah memadai untuk memperoleh gambaran awal kondisi penelitian serta mengidentifikasi fenomena yang layak diteliti lebih lanjut.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei mengenai Workload pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (Angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja sesuai waktu yang ditetapkan	30	20	10	66,67	33,33
2	Jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas diri saya	30	17	13	56,67	43,33
3	Saya diminta bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan	30	23	7	76,67	23,33
4	Tingkat tuntutan dalam pekerjaan saya ditentukan oleh ketentuan kerja yang berlaku di unit saya	30	21	9	70,00	30,00
Rata - Rata					67,50	32,50

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra sejati Medan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan pada tabel 1.4 diperoleh gambaran mengenai persepsi mereka terhadap *workload* atau beban kerja. Data pra-survei pada variabel workload (beban kerja) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap di RSU Mitra Sejati Medan merasakan adanya tekanan kerja yang relatif tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pada indikator pertama, sebanyak 66,67% responden menyatakan mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan penyelesaian pekerjaan sering

kali tidak sebanding dengan ketersediaan waktu kerja yang dimiliki perawat, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun mental. Selanjutnya, pada indikator kedua, sebesar 56,67% responden menyatakan bahwa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas diri mereka. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dengan kemampuan atau sumber daya individu, yang dapat berdampak pada penurunan efektivitas kerja serta meningkatnya kelelahan kerja.

Pada indikator ketiga, mayoritas responden (76,67%) mengaku sering diminta bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan. Persentase yang tinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa perpanjangan jam kerja menjadi fenomena yang cukup dominan dalam lingkungan kerja perawat rawat inap, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, pada indikator keempat, sebanyak 70,00% responden menyatakan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan mereka ditentukan oleh ketentuan kerja yang berlaku di unit masing-masing. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja perawat sangat dipengaruhi oleh aturan dan sistem kerja unit, yang dalam praktiknya dapat membatasi fleksibilitas perawat dalam mengelola tugas dan waktu kerja. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban positif sebesar 67,50% menegaskan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi.

Selain *workload* yang tinggi, permasalahan lain yang tidak kalah penting dalam dinamika kerja perawat rawat inap berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja non-fisik atau *non-physical work environment*. Sitepu, Dalimunthe, dan Sembiring (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif, seperti

hubungan kerja yang tidak harmonis dan komunikasi yang tidak efektif, dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan kenyamanan kerja, serta berdampak negatif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang tidak mendukung berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya ketidakpuasan kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Fenomena tersebut tercermin secara nyata dalam lingkungan kerja perawat rawat inap di RSUD Mitra Sehati Medan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurjannah selaku kepala perawat RSUD Mitra Sehati Medan, terungkap bahwa rumah sakit masih terdapat sistem senioritas yang cukup kuat, baik antara perawat berstatus tetap dengan perawat kontrak, maupun antara perawat yang memiliki masa kerja lebih lama dengan perawat yang relatif baru. Praktik senioritas ini tidak hanya memengaruhi pembagian tugas, tetapi juga membentuk dinamika hubungan kerja yang kurang setara. Perawat dengan masa kerja lebih baru kerap mengalami tekanan psikologis dalam interaksi sehari-hari, merasa kurang mendapatkan dukungan, serta menghadapi kesulitan dalam menyampaikan pendapat atau keluhan terkait pekerjaan.

Selain itu, kondisi tersebut semakin diperjelas oleh Ibu Ratna selaku salah satu perawat rawat inap yang berstatus kontrak, beliau menyatakan juga terdapat permasalahan komunikasi juga yang menjadi bagian dari lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan kurang kondusif. Beliau juga menyampaikan bahwa hubungan komunikasi antarperawat belum berjalan secara terbuka dan efektif, sementara komunikasi antara perawat dengan atasan cenderung bersifat tertutup. Banyak perawat

merasa enggan menyampaikan permasalahan yang dihadapi karena khawatir akan memicu konflik berkepanjangan atau berdampak negatif terhadap posisi kerja mereka. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang kurang suportif, meningkatkan perasaan tertekan, serta menurunkan tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja perawat. Dalam situasi seperti ini, sebagian perawat menilai bahwa memilih untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain merupakan jalan keluar yang dianggap paling aman.

Temuan lapangan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Novianti (2021) serta Wang et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang tidak suportif dapat memperburuk kondisi kerja tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kombinasi tekanan psikologis, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta komunikasi yang tidak efektif memperkuat kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *non-physical work environment* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan dinamika kerja perawat rawat inap, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperparah tekanan kerja dan memperlemah keterikatan perawat terhadap organisasi.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, dilakukan pra-survei guna mengetahui kondisi *non-physical work environment* yang sebenarnya pada perawat Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner kepada 30 responden, dengan pertimbangan bahwa menurut Sugiyono (2020), jumlah sampel minimal sebanyak 30 responden sudah memadai untuk memperoleh gambaran awal kondisi penelitian serta mengidentifikasi fenomena yang layak diteliti lebih lanjut.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei mengenai Non-Physical Work Environment pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (Angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Atasan memperlakukan perawat secara konsisten tanpa membedakan masa kerja	30	14	16	46,7	53,3
2	Interaksi kerja antar rekan berlangsung secara saling menghargai terlepas dari perbedaan masa kerja	30	15	15	50,00	50,00
3	Pembagian peran dalam tim kerja diterapkan secara adil sesuai dengan tugas masing-masing	30	13	17	43,3	56,7
4	Pembebanan tanggungjawab dilakukan secara proporsional di lingkungan kerja	30	12	18	40,00	60,00
5	Pimpinan memberikan perhatian yang seimbang kepada seluruh karyawan	30	9	21	30,00	70,00
6	Kerjasama tim terjalin tanpa membedakan status senioritas	30	7	23	23,3	76,7
7	Informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh seluruh anggota tim	30	25	5	83,3	16,7
Rata - Rata					45,22	54,78

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra sejati Medan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 perawat rawat inap di RSU Mitra Sejati Medan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.5, mayoritas responden menilai bahwa *non-physical work environment* masih belum kondusif, khususnya pada aspek keadilan perlakuan, pembagian tugas, dan relasi kerja. Sebanyak 53,3% responden menyatakan bahwa atasan belum memperlakukan perawat secara konsisten tanpa membedakan masa kerja. Selain itu, 56,7% responden menilai pembagian peran dalam tim kerja

belum diterapkan secara adil, dan 60,0% menyatakan pembebanan tanggung jawab belum dilakukan secara proporsional. Persepsi negatif juga terlihat pada aspek perhatian pimpinan dan kerja sama tim, di mana masing-masing 70,0% dan 76,7% responden menyatakan bahwa pimpinan belum memberikan perhatian yang seimbang serta kerja sama tim masih dipengaruhi oleh status senioritas. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik senioritas dan ketidakadilan relasional masih menjadi persoalan dominan dalam lingkungan kerja perawat rawat inap.

Di sisi lain, hasil pra-survei juga memperlihatkan adanya aspek lingkungan kerja non-fisik yang dinilai cukup baik. Sebanyak 83,3% responden menyatakan bahwa informasi pekerjaan telah disampaikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh seluruh anggota tim, yang mengindikasikan bahwa sistem komunikasi formal di rumah sakit relatif berjalan dengan baik. Namun demikian, kejelasan informasi tersebut belum mampu mengimbangi tingginya persepsi negatif terhadap aspek relasional dan psikologis di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, rata-rata penilaian negatif terhadap non-physical work environment mencapai 54,78%, lebih tinggi dibandingkan penilaian positif sebesar 45,22%. Kondisi ini menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik masih menjadi permasalahan nyata yang dirasakan oleh perawat rawat inap di RSU Mitra Sejati Medan dan memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk menciptakan iklim kerja yang lebih adil, suportif, dan kondusif.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *turnover intention* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kompleks dan saling berkaitan. *Job*

insecurity, *workload* dan *non-physical work environment* terbukti sebagai tiga faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya niat perawat untuk meninggalkan organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Handayani et al. (2020) serta Wang et al. (2023) menegaskan bahwa ketidakpastian status kerja, terutama pada perawat dengan sistem kontrak, meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif yang dinilai lebih stabil. Kondisi tersebut menjadi semakin krusial ketika perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta tekanan waktu, sehingga beban kerja yang berlebihan memperkuat dampak negatif *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, fenomena *job insecurity* dan *workload* pada perawat rawat inap tidak dapat dipahami sebagai persoalan individual semata, melainkan sebagai permasalahan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit.

Selain itu, lingkungan kerja non-fisik (*non-physical work environment*) diidentifikasi sebagai faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Penelitian Sitepu, Dalimunthe, dan Sembiring (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif, seperti adanya sistem senioritas, hubungan kerja yang tidak harmonis dan komunikasi yang tidak efektif, berdampak negatif terhadap kinerja dan sikap kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya *turnover intention* perlu mendapat perhatian serius karena tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Bukti empiris mengenai kondisi tersebut diperoleh peneliti selama melaksanakan kegiatan magang selama tiga bulan, yaitu pada juni - agustus 2023, di RSUD Mitra Sejati Medan. Selama periode tersebut, peneliti terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan melakukan interaksi intensif serta diskusi informal dengan perawat dan karyawan lainnya. Pengalaman magang ini memberikan gambaran nyata mengenai dinamika kerja perawat rawat inap, termasuk ketidakpastian status kerja, tingginya beban kerja, serta permasalahan relasi kerja di lingkungan keperawatan. Temuan lapangan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan *job insecurity*, *workload* dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* ini bukan hanya bersifat persepsional, melainkan dialami secara nyata dalam praktik kerja sehari-hari. Pengalaman empiris tersebut kemudian diperkuat melalui wawancara lanjutan yang dilakukan peneliti pada periode terbaru dengan pihak Human Resource Department (HRD), bagian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kepala perawat di RSUD Mitra Sejati Medan serta dua perawat rawat inap yang berstatus kontrak. Hasil wawancara menunjukkan bahwa permasalahan terkait *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* masih berlangsung hingga saat ini, sehingga fenomena yang diidentifikasi tidak hanya mencerminkan kondisi tahun 2023, tetapi juga menggambarkan situasi aktual pada periode penelitian.

Secara konseptual, ketiga variabel tersebut saling berkaitan erat dalam memengaruhi *turnover intention*. *Job insecurity* menimbulkan rasa tidak aman dan menurunkan loyalitas perawat terhadap organisasi. *Workload* yang berlebihan menambah tekanan fisik dan psikologis dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, *non-*

physical work environment yang kurang kondusif, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis, komunikasi yang tertutup, serta praktik senioritas yang menimbulkan tekanan psikologis, semakin memperburuk kondisi kerja perawat. Kombinasi dari ketiga kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap di RSUD Mitra Sejati Medan menjadi sangat relevan dan memiliki dasar empiris yang kuat.

Namun demikian, terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian-penelitian terdahulu yang membuka ruang bagi penelitian ini untuk berkontribusi lebih lanjut. Misalnya, penelitian Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan pada tahun 2023 sudah mengangkat dua variabel yang sama, tetapi masih berfokus pada karyawan secara umum dengan jumlah responden terbatas, tanpa menyoroti secara khusus kelompok perawat rawat inap. Padahal, kelompok ini merupakan tenaga yang memiliki beban kerja paling tinggi dan risiko *turnover intention* yang lebih besar dibandingkan unit lain. Selain itu, data yang digunakan masih berhenti pada periode 2023 dan belum mencerminkan dinamika terbaru tahun 2024–2025, dimana fenomena mobilitas tenaga kesehatan semakin tinggi, persoalan status kontrak semakin kompleks, serta beban kerja pascapandemi semakin meningkat.

Penelitian ini memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang ada sebelumnya. Pertama, penelitian ini secara khusus berfokus pada perawat rawat

inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif terhadap kelompok tenaga kesehatan yang paling rentan terhadap *turnover*. Kedua, penelitian ini menggunakan data terkini tahun 2023–2025, yang memberikan gambaran mutakhir mengenai kondisi perawat pascapandemi serta perubahan kebijakan internal rumah sakit. Ketiga, penelitian ini mengintegrasikan data primer, data internal rumah sakit, pra-survei, serta temuan empiris langsung dari pengalaman magang dan diskusi dengan perawat, yang memperkaya analisis dengan dimensi praktis di lapangan. Sehingga, penelitian ini tidak sekadar mengulang kajian terdahulu, tetapi memberikan kontribusi baru yang lebih tajam, relevan, dan kontekstual.

Berdasarkan keseluruhan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah adalah:

1. Tingginya tingkat *turnover intention* pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.
2. Adanya perasaan ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dialami perawat, terutama yang berstatus kontrak.

3. Beban kerja (*workload*) perawat yang tinggi, termasuk jumlah pasien dan target pekerjaan dan mengakibatkan peningkatan tekanan kerja.
4. Adanya kondisi lingkungan kerja non-fisik (*non-physical work environment*) yang kurang kondusif, seperti hubungan kerja yang kurang harmonis, pola komunikasi yang tidak efektif, serta praktik senioritas yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kenyamanan kerja perawat rawat inap.
5. Kombinasi *job insecurity*, *workload* dan *non-physical work environment* diduga memperkuat niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menggunakan pembatasan masalah agar penelitian dapat lebih fokus, terarah, dan menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat rawat inap di RSUD Mitra Sehati Medan dengan responden yang diamati adalah perawat rawat inap terutama yang berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan yang aktif bekerja selama periode penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena serta latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap rumah sakit umum mitra sejati medan?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap rumah sakit umum mitra sejati medan?
3. Apakah *non-physical work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap rumah sakit umum mitra sejati medan?
4. Apakah *job insecurity*, *workload* dan *non-physical work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap rumah sakit umum mitra sejati medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentu memiliki tujuan, pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan mendapatkan pengetahuan mengenai *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra sejati Medan. Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan.

4. Untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini maka di harapkan dapat memberikan manfaat-manfaat yang dapat berguna untuk banyak hal yang positif sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta landasan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan di ranah akademis, khususnya bagi mahasiswa dan mahasiswi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenai dampak *job insecurity*, *workload* dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap di RSU Mitra Sehati Medan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan

Sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam mengurangi tingkat turnover perawat melalui peningkatan rasa aman kerja,

pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang proporsional.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan tentang Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap.

c. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan mengenai pengetahuan tentang *job insecurity*, *workload* dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti dan Akademisi Selanjutnya

Menjadi referensi empiris bagi penelitian lanjutan yang membahas *turnover intention* dalam konteks rumah sakit maupun organisasi atau perusahaan pelayanan publik lainnya.