

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam keberlangsungan organisasi modern karena kualitas dan kompetensi tenaga kerja menentukan efektivitas kinerja institusi. (Armstrong, 2020) mengemukakan bahwa SDM adalah penggerak inti seluruh aktivitas organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Dalam konteks organisasi layanan seperti rumah sakit, SDM bukan hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga menentukan mutu pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh strategi manajemen SDM yang mampu mengoptimalkan potensi individu secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2021).

Manajemen SDM yang efektif perlu menciptakan keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan karyawan. Pendekatan ini sejalan dengan (Dessler, 2020), yang menekankan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas, namun juga membangun lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan terlibat dan berkomitmen. (Mathis & Jackson, 2021), juga menegaskan bahwa ketika manajemen SDM memberikan dukungan yang memadai, tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, pemeliharaan SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi.

Permasalahan terkait *turnover intention* semakin banyak mendapat perhatian dalam berbagai sektor industri, termasuk sektor kesehatan. *Turnover intention* dipandang sebagai indikator kritis yang dapat mempengaruhi stabilitas SDM. Menurut Rumawas 2021 dalam penelitian (pantouw jordan geofanny delvio, tatimu ventje, 2022) menyatakan bahwa tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian besar bagi organisasi, terutama dalam bentuk biaya perekrutan dan pelatihan.

(Mobley 2016) menegaskan bahwa niat individu untuk keluar adalah prediktor paling kuat dari *turnover* aktual, sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat tersebut menjadi hal yang sangat penting.

Industri kesehatan secara global menghadapi tantangan serius dalam menjaga stabilitas tenaga keperawatan sebagai komponen utama pelayanan rumah sakit. Tingginya mobilitas perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa *turnover intention* telah menjadi fenomena yang berdampak luas terhadap efisiensi dan keberlanjutan organisasi kesehatan. Menurut Rumawas 2021 dalam penelitian (Pantouw & Tatimu, 2022), menyatakan bahwa tingginya *turnover intention* meningkatkan beban biaya perekrutan dan pelatihan tenaga baru, yang pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi. Kondisi ini diperkuat oleh tingginya tuntutan kerja dan keterbatasan sumber daya manusia di sektor kesehatan. (Mobley, 2016) menegaskan bahwa niat keluar merupakan prediktor utama *turnover* aktual, sehingga pemahaman terhadap *turnover intention* menjadi krusial dalam menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan promosi, pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi bagi masyarakat. Seiring dengan terus meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan dan pesatnya kemajuan teknologi medis, rumah sakit dituntut untuk selalu mengoptimalkan kualitas pelayanannya. Peningkatan mutu ini wajib dilakukan secara berkelanjutan. Tujuannya tentu saja untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan menjamin keamanan serta keselamatan pasien.

Dalam konteks rumah sakit, *turnover* perawat berdampak langsung pada kualitas pelayanan karena profesi keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan pasien. Pergantian perawat yang tinggi mengakibatkan terganggunya proses perawatan, menurunkan kesinambungan pelayanan, dan meningkatkan risiko kesalahan medis. (Zhang et al., 2021) menunjukkan bahwa fluktuasi tenaga perawat berkontribusi terhadap penurunan kualitas monitoring pasien dan berpengaruh pada keselamatan pasien, terutama pada unit-unit kritis. Oleh karena itu, *turnover*

perawat bukan hanya persoalan administratif, tetapi juga persoalan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan kesehatan.

Fenomena tingginya *turnover* tidak hanya terjadi pada sektor kesehatan, tetapi juga menjadi tantangan besar bagi berbagai industri seperti manufaktur, perbankan, dan jasa. Dalam industri manufaktur, *turnover* yang tinggi menurunkan produktivitas lini produksi karena perusahaan harus terus melakukan pelatihan ulang bagi pekerja baru dan menanggung biaya rekrutmen yang besar (Robbins & Judge, 2021). Pada sektor perbankan dan keuangan, *turnover* berdampak pada hilangnya staf berpengalaman yang memiliki pengetahuan teknis dan hubungan kerja jangka panjang dengan nasabah, sehingga dapat mengganggu stabilitas operasional (Mathis & Jackson, 2021). Sektor jasa juga menghadapi konsekuensi yang signifikan karena kualitas layanan sangat bergantung pada pengalaman dan kompetensi pegawai yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Temuan ini menunjukkan bahwa *turnover* merupakan isu strategi lintas industri yang dapat menurunkan efisiensi, meningkatkan biaya, dan meningkatkan daya saing organisasi. Dengan demikian, masalah *turnover* pada tenaga kesehatan, terutama perawat di rumah sakit, menjadi semakin krusial mengingat karakteristik pekerjaan mereka yang jauh lebih sensitif terhadap keselamatan pasien dibandingkan sektor lain.

Tingginya tingkat *turnover* perawat di rumah sakit, khususnya rumah sakit swasta, menjadi isu kritis karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dan berperan penting dalam layanan keselamatan. Pergantian perawat yang terbukti mengganggu kesinambungan perawatan, meningkatkan risiko kesalahan medis, dan menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit (pantouw jordan geofanny delvio, tatimu ventje, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit dengan tingkat *turnover* di atas 15% mengalami peningkatan kejadian buruk hingga 30% serta kenaikan biaya rekrutmen dan pelatihan staf baru (Dian et al., 2024). Selain beban biaya, pergantian juga menyebabkan hilangnya perawat berpengalaman yang memahami SOP dan karakteristik pasien, sehingga menurunkan stabilitas operasional dan memperlama

masa adaptasi perawat baru. Sebaliknya, tingkat *turnover* yang rendah memungkinkan rumah sakit mempertahankan tenaga perawat yang kompeten, memperkuat budaya kerja, dan meningkatkan efektivitas layanan (Eti Rohaeti & Novita, 2021). Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor penyebab *turnover* menjadi langkah strategis untuk menjaga kemiskinan pelayanan.

Dalam penelitian (Meisa Priantika, 2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Pawesti & Wikansari, 2017) menegaskan bahwa *turnover* merupakan kondisi yang tidak diharapkan karena berpotensi menimbulkan beban biaya yang besar terkait proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi pegawai baru. Di sektor rumah sakit, *turnover* merupakan fenomena umum karena tingginya tuntutan kerja dan tekanan psikologis yang dialami perawat selama bekerja. Secara empiris, penelitian (Zhang et al., 2021) menunjukkan bahwa 43% perawat di rumah sakit umum melaporkan niat mengundurkan diri akibat beban kerja berlebih, tekanan emosional, dan kecukupan waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Temuan serupa disampaikan oleh (Poku et al., 2025), yang mengungkapkan bahwa lebih dari 40% perawat di berbagai negara mengalami *turnover* karena kelelahan kerja (*burnout*), tingginya tuntutan pekerjaan, dan minimnya keterlibatan kerja. Data empiris ini menunjukkan bahwa secara global, faktor beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan penyebab utama munculnya *turnover intention* pada perawat. Dengan demikian, mengidentifikasi faktor-faktor tersebut menjadi langkah strategi dalam mengantisipasi *turnover* di rumah sakit.

Beban kerja yang tinggi bagi perawat di rumah sakit masih menjadi penyebab utama munculnya keinginan untuk pindah pekerjaan. Namun, dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang modern, penting untuk mempertimbangkan beban kerja tidak secara terpisah, melainkan bagaimana beban kerja itu berhubungan dengan keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) para perawat. Tingkat beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik bisa memberatkan kehidupan pribadi perawat,

menyebabkan gangguan pada keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi (Almubarakah et al., 2024; Sihombing & Sungono, 2025).

Menurut (Sihombing & Sungono, 2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak pada keseimbangan *work life balance* perawat, dan keseimbangan *work life balance* ini pada akhirnya berhubungan erat dengan retensi perawat melalui perantara kepuasan kerja. Ketidakseimbangan ini tidak hanya mengurangi kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan kemungkinan perawat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian di RSUD Haji Makassar menunjukkan bahwa keseimbangan *work life balance* dan beban kerja berpengaruh secara simultan yang signifikan terhadap niat perawat untuk berhenti (*turnover intention*) (Dian et al., 2024).

Namun demikian, tidak semua beban kerja secara langsung menyebabkan munculnya *turnover intention*. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beban kerja yang berdampak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi adalah beban kerja yang telah mencapai kondisi *overload*, yaitu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu baik dari segi waktu, tenaga, maupun kemampuan. Kondisi ini menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya kemampuan individu dalam mempertahankan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, beban kerja yang bersifat *overload* menjadi faktor yang lebih relevan dalam menjelaskan munculnya *turnover intention* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat yang memiliki tuntutan kerja tinggi.

Peran keterlibatan kerja juga sangat penting sebagai pelindung terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan perasaan terikat dengan pekerjaan, dapat menjadi faktor pendorong utama untuk tidak keluar meskipun menghadapi beban kerja yang berat. Sebuah studi di rumah sakit menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan niat untuk keluar dari perawat, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja, semakin rendah niat perawat untuk keluar

(Ilmiah et al., 2025). Selain itu, menurut (Poku et al., 2025) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak negatif pada niat untuk keluar, dengan ketahanan psikologis sebagai perantara yang memperkuat hubungan dengan organisasi.

Dalam konteks rumah sakit, beban kerja yang tidak dialokasikan dengan tepat (seperti rasio perawat-pasien yang tinggi, shift yang penuh, atau beban tugas administratif yang besar) akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan sekaligus mengurangi keterlibatan kerja. Stres jangka panjang akibat beban kerja dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*), yang berisiko mengurangi keterikatan pada pekerjaan dan meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover*) (Ilmiah et al., 2025).

Mengelola beban kerja dengan efisien berarti rumah sakit perlu mengimplementasikan strategi manajemen yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta keterlibatan karyawan. Contohnya, rotasi shift yang seimbang, pengurangan beban administrasi, dan program dukungan psikososial dapat memperbaiki keseimbangan kerja-hidup perawat. Sehingga, partisipasi kerja dapat meningkat, dan niat untuk berpindah kerja bisa diminimalkan (Ilmiah et al., 2025). Menurut penelitian (Permadi et al., 2023) menunjukkan bahwa meningkatkan ketahanan juga penting sebagai penyangga terhadap efek buruk dari stres kerja. Karena itu, manajemen rumah sakit harus merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang komprehensif tidak hanya menilai dan menyeimbangkan beban kerja (*workload*), tetapi juga secara proaktif menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat serta meningkatkan keterlibatan kerja.

Rumah Sakit Permata Kuningan, sebagai salah satu fasilitas kesehatan di Kabupaten Kuningan, hadir untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan menyediakan layanan profesional dan berkualitas tinggi yang berorientasi pada kepuasan pasien. Keberadaan Rumah Sakit Permata Kuningan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat di Kuningan dan wilayah sekitarnya. Rumah Sakit Permata Kuningan diresmikan dan mulai beroperasi pada 8 November 2020.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Rumah Sakit yaitu Bapak. Azan Amarullah Jauhari, S.M selaku HRD Rumah Sakit Permata Kuningan, menyebutkan bahwa karyawan yang keluar dari rumah sakit adalah mereka yang mengundurkan diri, dan memutuskan untuk tidak memperpanjang masa kerjanya, dan mereka yang diberhentikan oleh rumah sakit karena tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan pada hasil penilaian kinerjanya. Berikut kutipan hasil wawancara dengan HRD Rumah Sakit Permata Kuningan

“karyawan yang keluar itu macam-macam, ada yang memang resign sendiri, ada juga yang kontraknya habis terus tidak lanjut, dan ada beberapa yang memang kami hentikan karena hasil penilaian kinerjanya tidak memenuhi standar rumah sakit”.

Adapun data jumlah karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Permata Kuningan selama tahun 2022-2025 yang diperoleh, yaitu:

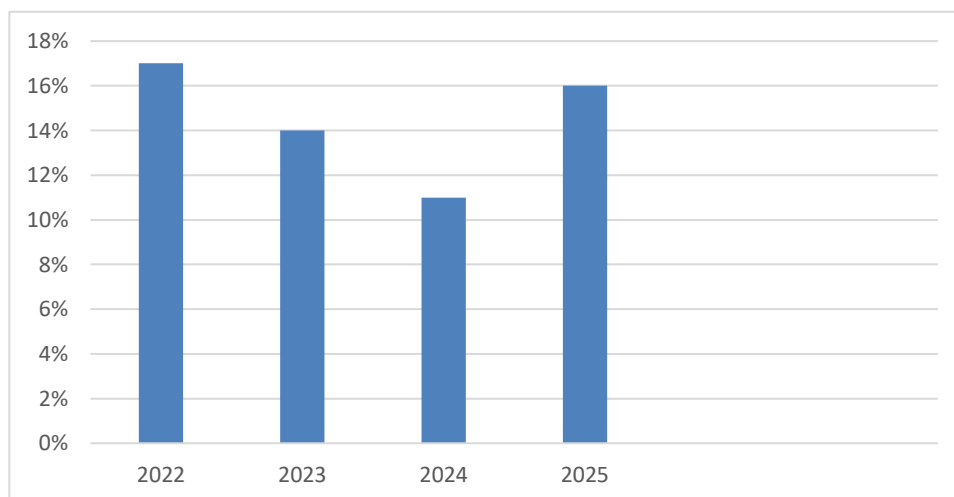
Tabel 1.1

Data *Turnover* pada RS Permata Kuningan Periode 2022-2025

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover</i> Rate (%)
2022	222	20	56	182	17%
2023	182	27	51	150	14%
2024	150	59	41	164	11%
2025	164	34	58	133	16%

Sumber : Data RS Permata Kuningan 2022-2025

Untuk memperjelas gambaran dari data di atas, berikut disajikan diagram batang data *turnover* pada RS. Permata Kuningan :



Gambar 1.1
Diagram Data Turnover pada RS Permata Kuningan Periode 2022-2025

Berdasarkan data Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di Rumah Sakit Permata Kuningan selama periode 2022 hingga 2025 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* tercatat sebesar 17% yang menunjukkan bahwa proporsi karyawan yang keluar relative cukup tinggi dan berada di atas batas normal *turnover*. Pada tahun 2023, tingkat *turnover* mengalami penurunan 14%. Penurunan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam stabilitas tenaga kerja dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun persentasenya masih tergolong tinggi.

Selanjutnya, pada tahun 2024, tingkat *turnover* kembali menurun secara signifikan menjadi 11%. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, meskipun jumlah karyawan yang keluar secara absolut cukup besar, namun diimbangi dengan penerimaan karyawan baru.

Namun demikian, pada tahun 2025 tingkat *turnover* kembali meningkat menjadi 16%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa permasalahan terkait keberlanjutan tenaga kerja masih menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen rumah sakit. Secara keseluruhan, tingkat *turnover* selama periode 2022-2025 berada di atas batas normal *turnover* karyawan, sehingga

mengindikasikan adanya potensi masalah terkait beban kerja, *work life balance*, dan keterlibatan kerja karyawan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dari data *turnover* yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada RS. Permata Kuningan dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover Intention*). Rumus ini digunakan untuk mengetahui besarnya *turnover* yaitu sebagai berikut :

$$LTO = \frac{\text{Jumlah Karyawan diterima} - \text{Jumlah Karyawan keluar}}{\frac{1}{2}(\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Menurut (Mathis & Jackson, 2021) menjelaskan bahwa tingkat *turnover* dianggap normal jika berada dalam rentang 5–10% setiap tahun. Apabila persentase karyawan yang mengundurkan diri melebihi batas tersebut, yaitu lebih dari 10% dalam setahun, maka tingkat *turnover* dianggap tinggi. Dalam konteks institusi seperti rumah sakit, tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan risiko signifikan bagi kestabilan tenaga kerja dan kesinambungan kualitas layanan, karena perubahan besar pada tenaga medis dapat mengganggu operasional dan menurunkan efisiensi organisasi.

Untuk memperkuat gambaran dan mengidentifikasi faktor-faktor yang melatarbelakangi angka *turnover* pada rumah sakit tersebut, peneliti melakukan *pra-survei* terhadap perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan. Berikut adalah hasil *pra-survei* terkait indikator keinginan *turnover intention* pada perawat.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei *Turnover Intention*

No	Indikator	YA	TIDAK	Jumlah Responden
1.	Perasaan ingin meninggalkan pekerjaan.	51,9%	48,1%	79
2.	Keinginan mencoba suasana kerja di rumah sakit lain.	59,5%	40,5%	79
3.	Keinginan berhenti karena rutinitas kerja yang dirasakan terlalu berat.	55,7%	44,3%	79
4.	Pengalaman menghadapi situasi yang membuat responden ingin resign.	53,2%	46,8%	79

5.	Kebiasaan mencari atau melihat lowongan pekerjaan di tempat lain.	57%	43%	79
----	---	-----	-----	----

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 79 responden tenaga kesehatan di rumah sakit permata kuningan, diperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan *turnover intention*. Pada indikator pertama, yaitu perasaan ingin meninggalkan pekerjaan sebanyak 51,9% responden menyatakan Ya, sedangkan 48,1% menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki kecenderungan awal untuk berpindah dari pekerjaannya. Pada indikator kedua, yaitu keinginan mencoba suasana kerja di rumah sakit lain, sebanyak 59,5% responden menjawab Ya, sedangkan 40,5% menyatakan Tidak. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki ketertarikan untuk merasakan lingkungan kerja yang berbeda dari tempat mereka bekerja saat ini. Selanjutnya, pada indikator ketiga, yaitu keinginan berhenti karena rutinitas kerja yang dirasakan terlalu berat, hasil menunjukkan bahwa 55,7% responden menjawab Ya, sedangkan 44,3% menyatakan Tidak. Hal ini menandakan adanya tekanan beban kerja yang cukup signifikan hingga mendorong munculnya niat untuk berhenti. Kemudian pada indikator keempat yaitu pengalaman menghadapi situasi yang membuat responden ingin resign, sebanyak 53,2% responden menyatakan pernah mengalaminya, sedangkan 46,8% responden mengatakan tidak pernah mengalaminya. Angka ini tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa berbagai dinamika pekerjaan di rumah sakit berpotensi memicu timbulnya keinginan untuk mengundurkan diri. Pada indikator terakhir, yaitu kebiasaan mencari atau melihat lowongan pekerjaan di tempat lain, diperoleh hasil 57% responden menjawab Ya, sedangkan 43% responden menjawab Tidak. Temuan tersebut mencerminkan bahwa banyak tenaga kesehatan mulai mencari alternatif pekerjaan lain sebagai langkah awal menuju perpindahan kerja.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan *turnover intention* yang cukup tinggi. Kondisi ini penting untuk diteliti lebih lanjut, karena tingginya *turnover intention* dapat

berdampak pada stabilitas organisasi, beban kerja karyawan lain, serta kualitas pelayanan rumah sakit.

Penelitian mengenai *turnover intention* ini telah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan berbagai variabel yang mempengaruhi. Namun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*reseach gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaliza et al., 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji variabel beban kerja dan *turnover intention*. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan pada karyawan industri ritel, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perawat di rumah sakit, sehingga karakteristik pekerjaan dan tekanan kerja yang dihadapi berbeda. Selanjutnya penelitian (Farida et al., 2023) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *work life balance* dan *turnover intention*. Akan tetapi, penelitian tersebut juga menambahkan variabel stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut dan lebih memfokuskan pada hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan keterlibatan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Djuwita dan Dwarawati 2024) menunjukkan bahwa *work engagement* atau keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel keterlibatan kerja dan *turnover intention*. Namun perbedaannya adalah penelitian tersebut hanya meneliti hubungan antara dua variabel tersebut, sedangkan penelitian ini mengkombinasikan keterlibatan kerja dengan beban kerja dan *work life balance* dalam satu model penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh (Adam et al., 2025) menemukan bahwa *workload* dan *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *workload* (beban kerja), *work life balance*, dan *turnover intention*.

Perbedaannya terletak pada adanya variabel *work stress* dalam penelitian tersebut, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel tambahan.

Selain itu, penelitian (Meilia et al., 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *work life balance* dan *turnover intention* serta objek penelitian yang sama-sama dilakukan pada sektor kesehatan. Namun demikian, penelitian tersebut menggunakan variabel *burnout* dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian hanya meneliti dua atau tiga variabel secara terpisah serta dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang berkaitan dengan pengujian pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada perawat di rumah sakit swasta, khususnya pada Rumah Sakit Permata Kuningan, yang memerlukan penelitian baru dengan pendekatan yang lebih mengintegrasikan dan berdasarkan data nyata dari lapangan.

Berdasarkan *Research Gap* dan Fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan” (Survei Pada Perawat Di Rumah Sakit Permata Kuningan).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang perusahaan yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gambaran Beban Kerja, *Work Life Balance*, Keterlibatan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan?
2. Apakah Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan?
3. Apakah Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan?
4. Apakah Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan?
5. Apakah Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk Mengetahui gambaran Beban Kerja, *Work Life Balance*, Keterlibatan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perawat RS Permata Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait model prediksi *turnover intention* berdasarkan beban kerja, *work-life balance*, dan keterlibatan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori perilaku organisasi, seperti *Job Demands–Resources Model* (JD-R), yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya psikologis memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya temuan empiris di sektor layanan kesehatan Indonesia, yang masih membutuhkan kajian lokal mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi tenaga kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi berbasis data kepada manajemen Rumah Sakit Permata Kuningan untuk merumuskan kebijakan retensi yang lebih tepat sasaran, misalnya pengaturan beban kerja, perbaikan sistem jadwal, dan penguatan program *employee engagement*.
2. Menjadi acuan bagi bagian Sumber daya Manusia untuk menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja agar dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan stabilitas pelayanan rumah sakit.
3. Memberi wawasan bagi praktisi rumah sakit lain dalam mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention* sehingga dapat merancang intervensi yang lebih efektif.