

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Irwandy, 2019).

Sumberdaya manusia yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Kusumaningrum, 2015).

Sumber daya manusia adalah hal yang begitu sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga sudah seharusnya perusahaan melakukan investasi dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia yaitu memulai perekrutan, penyeleksian, sampai pada mempertahankannya. Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik bisa menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara tidak langsung maupun secara langsung oleh berbagai kompleknya perilaku karyawan (Herudiansyah, 2016).

Wujudnya dari perilaku itu adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (turnover/intention to leave) karena berbagai macam alasan dan sebab. Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten

diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini bergalayut dipikiran para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial. Yang sering kita lihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non-finansial (Herudiansyah, 2016).

Indonesia adalah negara dengan angka pindah kerja sangat tinggi. Survei oleh Tower dan Watson tahun 2013 menunjukkan bahwa tingkat *voluntary attrition rate* (pindah kerja secara sukarela) di Indonesia adalah 20,35%. Bandingkan dengan negara-negara yang sedang berkembang pesat di Asia Pasifik yang hanya 12,39 % dan secara global yang hanya 8,24% (Abdurakhman, 2016).

Di Indonesia turnover perawat terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur benefit-cost dan cost effectiveness bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat

mengharuskan perawat bekerja secara professional dengan beban kerja yang tinggi (Arbianingsih, 2016).

Berdasarkan data dari Bagian Sumber Daya Manusia RSU Royal Prima Medan jumlah perawat yang bekerja pada tahun 2017 sebanyak 157 perawat dan terdapat 32 perawat yang keluar atau apabila dipersentasekan berjumlah 21% terjadinya turnover perawat dari jumlah total perawat. Beberapa penelitian menyebutkan ketidakpuasan dengan gaji perawat dan kurangnya peluang pengembangan profesional sebagai alasan utama meninggalkan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Swasta Tipe B Kota Medan Tahun 2020.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Swasta Tipe B Kota Medan Tahun 2020”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuinya Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Swasta Tipe B Kota Medan Tahun 2020.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Diketuinya hubungan kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) tenaga perawat
- b. Diketuinya hubungan stress kerja dengan keinginan pindah kerja (*turnover in- tention*) tenaga perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan keterampilan peneliti tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan serta dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.

1.4.2. Bagi Rumah Sakit Kota Medan

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, akan memberikan informasi dan masukan terhadap pihak rumah sakit, sehingga dapat mengurangi angka *turnover* di Rumah Sakit Kota Medan

1.4.3. Bagi Perawat

Diharapkan perawat dapat menambah wawasan dalam bekerja menambah pengetahuan, serta mampu bekerja senyaman mungkin agar tidak ada keinginan untuk pindah kerja.