

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna. Rumah Sakit tidak sekedar menjalankan pelayanan kuratif dan rehabilitatif namun juga menjalankan pelayanan preventif dan promotif (WHO, 2017). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan baik perseorangan maupun secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta dengan syarat memiliki beberapa macam sumber daya manusia yaitu tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan (Republik Indonesia, 2009).

Dalam mengelola sebuah organisasi karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi maka organisasi dapat menghindari turnover intention. *Turnover intention* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006). Tingkat perputaran karyawan adalah perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar dari suatu perusahaan (Arifin & Fauzi, 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi dari turnover intention karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan. Menurut Menurut Kreitner dan Kinicki

(2005) stres adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Menurut Robbins and Judge (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Ada beberapa istilah psikologis populer yang sering dikatakan sebagai “stres”.

Menurut Richards (2010) tentunya kata ini merujuk pada sebuah kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi berlebihan dan atau waktu yang membuatnya sulit memfungsikan secara efektif semua wilayah kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya cukup banyak gejala, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah marah, gelisah, impotensi, dan kualitas kerja yang rendah.

Herzberg (Ardana, dkk., 2009:22) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang (2012), Annakis *et al.*(2011) dan Paripurna (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyuddin (2004) serta Tri Widodo (2010)

menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap turnover intention, Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab turnover intention. Hal ini didukung dari hasil penelitian dari Lu et al. (2010), Zhan dan Feng (2011), Olawale et al. (2016) dan Egan, Yan dan Bartlet (2004) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian tersebut perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat keberadaan posisi mereka agar dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Seperti yang kita tau rumah sakit merupakan sarana pemerintah maupun swasta untuk melayani orang-orang yang sakit. Rumah sakit merupakan tempat penyembuhan atau pertolongan bagi mereka yang merasa kesakitan, orang yang sakit tidak pernah kenal waktu maupun tempat, maka dari itu rumah sakit memang dikhususkan untuk melayani orang sakit secara 24 jam dalam sehari. Mereka yang melayani orang sakit tersebut harus siap secara jasmani maupun mental untuk melayani pasien secara 24 jam tanpa kenal lelah. Maka dari itu karyawan yang bekerja di rumah sakit lebih sering rentan terhadap

stres kerja yang mereka alami, dikarenakan kurangnya waktu istirahat yang mereka dapat sehingga menimbulkan kelelahan akibat kerja yang akan berdampak terhadap stres kerja serta keinginan untuk keluar dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal fenomena turnover pada RSUD Dr. Soemodardjo Purwodadi, didapatkan informasi bahwa turnover paling besar terjadi pada perawat. Data yang didapat peneliti dari RSUD Dr. Soemodardjo Purwodadi menunjukkan bahwa jumlah perawat inap yang keluar pada tahun 2018 mencapai 15 orang. Berikut masa kerja perawat yang keluar dari RSUD Dr. Soemodardjo Purwodadi yang dibuat oleh peneliti yaitu pada masa kerja lebih dari 5 tahun terdapat 1 perawat yang keluar, pada masa kerja kurang lebih 5 tahun terdapat 3 orang perawat yg keluar, sedangkan pada masa kerja kurang dari 2 tahun terdapat 11 perawat yang keluar. Jadi dapat disimpulkan bahwa perawat yang mayoritas keluar adalah perawat dengan masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

Berdasarkan hasil survey terhadap perawat pada RSUD Dr. Soemodardjo Purwodadi menunjukkan hasil bahwa turnover perawat penyebabnya antara lain adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya komitmen profesional yang signifikan, dan tidak adanya komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Hasil ini menimbulkan banyak ketakutan terhadap administrator tentang turnover perawat dan menjadi rujukan bagaimana cara menekan tingkat turnover tersebut. Selain dengan adanya turnover perawat pasti akan menyebabkan peningkatan biaya dalam perekrutan perawat baru, serta dalam rentang waktu menunggu perawat baru, perawat yang masih bekerja di RSUD Dr. Soemodardjo Purwodadi akan merasa mendapatkan beban berlebih karena kekurangan tenaga

kerja.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) dan Qureshi (2013).

Terdapat 1 *research gap* pada penelitian ini, dimana *research gap* yang pertama terjadi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Toman Romanco Sormin, Hastin Umi Anisah dan Maya Sari Dewi (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia dan GedePutuAgusJanaSusila (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut. Peneliti tertarik untuk meneliti di RSUD Dr. Soemodiardjo Purwodadi yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KEPUASAN KERJA BERBASIS STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK MEMINIMASI TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Pada Perawat RSUD Dr. SOEMODIARDJOPURWODADI)”**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang ada maka dapat disusun rumusan masalahnya adalah **“Bagaimana Meningkatkan Kepuasan Kerja Berbasis Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Untuk Meminimasi Turnover Intention (Studi Kasus Pada RSUD Dr. Soemidiardjo Purwodadi)”**

kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja?
- 2) Bagaimana Stres Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja?
- 3) Bagaimana Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja?
- 4) Bagaimana Stres Kerja Mempengaruhi Turnover Intention?
- 5) Bagaimana Lingkungan Kerja Mempengaruhi Turnover Intention?
- 6) Bagaimana Kepuasan Kerja Mempengaruhi Turnover Intention?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.
- 2) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
- 4) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- 5) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- 6) Untuk Mendeskripsikan Dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini ialah:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan penulis mengenai bagaimana penerapan teori dengan praktek yang sebenarnya.

2. Bagi RSUDDr. Soemodiardjo Purwodadi

Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit yang bersangkutan dalam kaitannya dengan tingkat *turnover intention*.

3. Bagi Universitas

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi meminimalisir *Turnover Intention*.

4. Bagi penelitian lain

Sebagai bahan masukan informasi, acuan, dan pustaka bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lanjutan dalam bidang SDM.