

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan penyedia jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat umum. Berdasarkan pasal 32 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Dalam pemberian pelayanan yang baik untuk pasien, rumah sakit harus mempunyai SDM yang unggul supaya mampu bekerja sesuai visi misi masing-masing setiap rumah sakit. Menurut Trisnawati et al. (2021) setiap organisasi akan berfokus untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan yang efektif supaya kualitas kerja bisa meningkat terutama dalam pelayanan kesehatan.

Turnover yang terjadi di rumah sakit menjadi tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Terdapat berbagai dampak yang bisa didapati perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan tinggi dan terus menerus terjadi, seperti besarnya potensi perusahaan kehabisan sumber daya yang bertaraf/berkualitas (Silaswara, Parameswari dkk 2021). Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlalu tinggi. Fenomena *turnover* juga dialami oleh Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang. Berikut data

turnover intention Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang Tahun 2020-2022 disajikan dalam

Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Perawat RS Yos Sudarso Kota Padang Tahun			
Tahun	Jumlah perawat	Jumlah Perawat Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2020	320	41	12,8%
2021	240	29	12%
2022	272	24	8,8%

Sumber: RS Yos Sudarso, 2023

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover rate* pada perawat Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang dari tahun 2020-2022 cenderung tinggi dan pada tahun 2020 *turnover* mencapai 12,8%. Menurut Gillis (dalam Aryanto 2011;157) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%.

Berdasarkan wawancara terhadap perawat, adanya keinginan mereka untuk melakukan *turnover* diindikasi karena kompensasi (berupa gaji) yang diterima oleh perawat Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang.

Tabel 1.2 Tingkat Gaji Perawat Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang	
Tingkat	Besaran Gaji
Tingkat 1	2.430.421
Tingkat 2	2.391.388
Tingkat 3	2.082.450
Tingkat 4	1.982.450
Tingkat 5	1.854.387

Sumber: RS Yos Sudarso Kota Padang 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tingkatan pemberian gaji terlihat kecil untuk ukuran perawat yang sebagai ujung tombak perusahaan nomor 2 setelah dokter dengan banyak tugas yang harus dikerjakan dirasa kurang oleh perawat. Menurut wawancara dengan ibu Suci selaku bagian keuangan ada masalah berupa tidak ada kejelasan kenaikan gaji untuk perawat kontrak sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Pemberian gaji belum sesuai dengan upah minimum provinsi dan kurangnya pemeberian bonus yakni hanya satu kali dalam setahun dan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Jika kompensasi

yang diberikan kepada perawat dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka perawat akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik.

Stress kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover* karyawan dari perusahaan. Susanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stress kerja, lingkungan kerja non fisik dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian terdahulu, semakin besar tingkat stress karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan (Chen *et al.*, 2010; Applebaum *et.al.*, 2010). Stress kerja bisa terjadi karena adanya beban kerja atau pemberian tugas yang berlebihan kepada karyawan/perawat. Berdasarkan wawancara dengan perawat rawat inap di Rumah Sakit Yos Sudarso, tugas pokok perawat bagian rawat inap antara lain yaitu melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu shif pagi, shif sore dan shif malam, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas. Selain dari tugas pokok ini mereka dibebani dengan pekerjaan tambahan lain dan sering melakukan tugas yang bukan fungsinya, seperti melakukan tugas administrasi serta melakukan tugas non keperawatan misalnya membuat resep dan melakukan tindakan pengobatan, yang mana hal ini akan membuat perawat merasa terbebani karena melakukan tugas yang tidak sesuai kemampuannya sehingga berdampak pada stress kerja.

Tabel 1.3 Waktu Kerja Perawat RS Yos Sudarso Kota Padang

Shif Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	Jam Istirahat
Shif Pagi	07.00	14.00	Tidak Ada
Shif Siang	13.00	21.00	Tidak Ada
Shif Malam	20.00	07.00	Tidak Ada

Sumber: RS Yos Sudarso Kota Padang

perawat dalam pelaksanaan tugas sudah ditargetkan untuk menangani 24 pasien dalam satu shif dengan 7 jam kerja pada shif pagi dan shif siang, sementara 10 jam untuk shif malam. Perawat tidak memiliki waktu istirahat khusus dalam bekerja dan mengalami kelelahan sehingga pekerjaan pun menjadi beban dan oleh karenanya stress kerja akan dirasakan.

Selain stress kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja (Hanif dan Siswanto, 2023). Faktor luar perusahaan, baik fisik maupun non fisik merupakan lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Chair *et al.* (2016) lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki efek signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik pada Rumah Sakit Yos Sudarso terdapat permasalahan terkait hubungan dengan rekan kerja dan juga atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat, mereka mengeluhkan bahwa rekan kerja mereka kurang nyaman dan adanya ketidakcocokkan serta suasana tidak harmonis dan sering terjadinya perbedaan pendapat yang dapat membuat stress dan menjadi tidak fokus. Tak hanya rekan kerja adanya senioritas yang kuat antara sesama perawat akibatnya perawat baru sering disuruh melakukan pekerjaan lebih dibandingkan teman sesama perawat yang lebih senior atau yang lebih lama bekerja disana. Selain itu, perawat di Yos Sudarso mengatakan bahwa beberapa orang dari mereka mendapat perlakuan yang berbeda dari atasannya seperti pada tim tertentu diberikan perlakuan istimewa sementara yang lain diabaikan atau bahkan diberikan kritikan yang tidak seimbang atau lebih keras kepada beberapa perawat sehingga membuat mereka merasa resah dan tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang?
2. Bagaimana stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang?
3. Bagaimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang?
4. Bagaimana kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat berupa:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai dampak kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.

2. Secara Praktisi

Secara praktisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan terkait kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* di rumah sakit Yos Sudarso Kota Padang.