

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan karyawannya. Akan tetapi, fenomena yang sering terjadi adalah bilamana kinerja perusahaan yang sudah baik dapat menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beragam perilaku karyawan. Salah satu wujud perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* (keinginan pindah kerja) karena berbagai macam sebab.

Pindah kerja dapat didefinisikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan (*turnover*), dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke perusahaan lain, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau kematian karyawan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan penyeleksian karyawan kemudian pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak efektif karena

perusahaan kehilangan karyawan yang mempunyai keahlian khusus atau berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru.

Tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, demikian juga dengan Rumah Sakit. Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

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. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit berfungsi memberikan berbagai pelayanan kesehatan mulai dari pengobatan, pencegahan penyakit, pelatihan tenaga kesehatan, sampai dengan tempat penelitian medis maupun nonmedis.

Salah satu sumber daya manusia yang penting dalam pelayanan Rumah Sakit adalah perawat, karena selain jumlahnya yang dominan yaitu sekitar 55 – 65 % dari seluruh jumlah karyawan di Rumah Sakit, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus kepada pasien setiap hari. Perawat yang tidak berhasil dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja yang sedemikian berat biasanya berkeinginan untuk pindah kerja. Oleh karena itu,

pelayanan keperawatan dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Pemberdayaan sumber daya perawat mulai dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, pembinaan serta pengembangan karir harus dikelola dengan baik agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan tenaga perawat dan memberikan kepuasan kerja bagi perawat sehingga akan mencegah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) oleh perawat.

Gillies (2000) mengatakan bahwa akibat *turnover* yang tinggi di layanan keperawatan menyebabkan tingginya finansial, menurunkan moral dan pengembangan etos kerja, mengganggu fungsional pembentukan tim yang efektif, bertambah beban kerja perawat yang tinggal, sehingga menurunkan kualitas pelayanan keperawatan pada pasien dan akan mempengaruhi kualitas Rumah Sakit secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, fasilitas, dan tunjangan lainnya. Kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Bibowo dan Maspudi (2015), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

Selain kompensasi, beban kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan. Beban kerja harus disesuaikan dengan keadaan karyawan. Seperti yang dikatakan Munandar (2005), setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia menerima beban tersebut.

Rumah Sakit Horas Insani merupakan salah satu layanan kesehatan milik swasta kota Pematang Siantar yang berwujud RSU, dikelola oleh PT. Horas Insani Abadi dan termuat kedalam Rumah Sakit kelas C. Menurut data dari bagian SDM Rumah Sakit didapatkan bahwa lima tahun terakhir di RS Horas Insani terdapat angka perpindahan perawat yang cukup tinggi sehingga menjadi masalah yang penting didalam manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagian keperawatan.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Perawat RS Horas Insani Pematang Siantar

Tahun	Jumlah Perawat	Perawat Keluar	Turnover (%)
2012	77	13	16,8 %
2013	85	10	11,7 %
2014	92	12	13,0 %
2015	103	14	13,6 %
2016	112	13	11,6 %

Sumber: SDM RS Horas Insani

Hal ini sejalan dengan pendapat Gillies (2000 : 319) yang mengatakan bahwa persentase pindah/ keluarnya (*turnover*) perawat dari Rumah Sakit secara normal berkisar antara 5 – 10% /tahun, dikatakan tinggi bila lebih dari 10%. Dilihat dari teori Gillies (2000) tersebut tentu *turnover* yang terjadi di RS Horas Insani sudah melalui batas optimum, dan jika diabaikan akan menimbulkan kerugian bagi RS.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
3. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
3. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan karyawan Rumah Sakit Horas Insani Pematang Siantar dalam hal Kompensasi dan Beban Kerja yang berpengaruh pada *Turnover Intention* Perawat.

2. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan *turnover intention*.

3. Bagi Pembaca

Agar mendapat tambahan pengetahuan dan wawasan berpikir serta mendapat referensi dan acuan perbandingan dalam penelitian yang berkaitan di masa yang akan datang.

4. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan bacaan dan literatur di perpustakaan Universitas Negeri Medan di bidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.