

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu instansi atau organisasi, karena keberhasilan suatu instansi atau organisasi tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri yaitu manusia sebagai penyedia tenaga, bakat, keterampilan, kreativitas dan semangat sebagai penggerak roda organisasi. Salah satu instansi yang sangat membutuhkan tenaga, bakat dan keterampilan sumber daya manusia tersebut ialah rumah sakit.

Rumah Sakit adalah suatu bentuk organisasi atau instansi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya untuk rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Suatu rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas.¹ Sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu rumah sakit sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia berupa karyawan.

Karyawan merupakan elemen inti yang dimiliki oleh suatu instansi, karena tanpa adanya karyawan segala kegiatan suatu organisasi atau instansi tidak akan berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting karena karyawan merupakan faktor penentu dalam produktivitas suatu instansi. Apabila kinerja suatu karyawan rendah maka akan menjadi hambatan

¹Dewa Gede Eka Kresna,P., & Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intentions dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Premagam”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 7, 2016.

bagi suatu instansi untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari instansi dan kebutuhannya tidak terpuaskan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan lama mereka (*turnover*) yang diawali dari keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

Turnover intention adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk pindah dari tempat ia bekerja. Keinginan tersebut muncul ketika karyawan masih bekerja pada instansi dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Apabila *turnover intention* berujung pada tahap *turnover (pindah kerja)* mengakibatkan instansi akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan merekrut kembali karyawan baru.

Perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif bagi suatu instansi. Biaya besar pergantian staf tidak hanya biaya untuk menggantikan karyawan tapi juga terdapat dampak lain yang merugikan instansi seperti hilangnya keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, gangguan operasi dan efek negatif terhadap moral tenaga kerja untuk mempertahankan karyawan. Pengusaha harus bertujuan untuk memiliki karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Saat ini tingginya keinginan karyawan untuk memilih keluar dari telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa organisasi mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-

sia karena staf yang di rekrut tersebut telah memiliki pekerjaan di organisasi lain.²

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi atau instansi merupakan fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan berdampak positif bagi sebuah instansi, namun sebagian besar pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan membawa pengaruh kurang baik terhadap instansi. Terjadinya pergantian karyawan disebabkan oleh berbagai faktor yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, gaji, insentif dan peluang karir pada perusahaan lain meliputi perencanaan karir.

Keinginan karyawan untuk mengakhiri tugas dan meninggalkan instansi berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan. Apabila karyawan merasa puas atas apa yang dikerjakan dan merasa puas dengan imbalan yang diterima karyawan tidak akan memiliki niat untuk meninggalkan instansi dan mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi.³ Instansi mengharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan.

²Ni Made Nadya Rahayu., I Gede Riana, Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6, 11, 2017.

³I Nyoman Sudita. Pengaruh gaji, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions (Studi kasus pada badan praktek swasta di Kabupaten Sleman). *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 6, 1, 2015.

Komitmen yang tinggi seorang karyawan akan dengan mudah melakukan pekerjaan karena dari dalam dirinya ada kemauan dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil yang dikerjakan pun akan lebih baik yang akan menimbulkan kepuasan kerja dan dengan kepuasan kerja yang didapat maka kecil kemungkinan seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki latar belakang dan keterampilan yang berbeda, penting bagi instansi untuk mengetahui apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Apabila instansi dapat mengetahui hal tersebut maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi dan bidang yang tepat sehingga mereka semakin termotivasi bekerja dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari instansi tersebut. Saat ini upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dan terampil sangat sulit untuk di dapat, terlebih lagi untuk mempertahankan karyawan, maka dari itu suatu instansi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Rumah Sakit Bhayangkara merupakan satu dari sekian rumah sakit di kota Padang yang bermodel RSU, berkedudukan di bawah Kabiddokkes Polda Sumbar. Sesuai keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.03.05/1/2227/12 tanggal 29 Oktober 2012 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan kepada Mabes Polri untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Bhayangkara Padang dengan luas bangunan rumah sakit 2.236 M² tepatnya pada tanggal 13 September 2016 diberikan izin operasional sebagai Rumah Sakit Umum Kelas D.

Rumah Sakit Bhayangkara memiliki layanan unggulan dalam bidang pelayanan DOKPOL dan Tahanan. Rumah sakit umum milik Kepolisian Republik Indonesia ini memiliki luas tanah 4.841 ha dengan luas bangun 2.236 M² yang memiliki 10 Poli dan 23 ruangan dengan fasilitas *Rontgen*, *Labor*, *Fisioterapi*, *USG 3D*, *Continuous Positive Airway Pressure (CPAP)*, dan *Fototherapy*.⁴

Ketenagaan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Padang didominasi oleh Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang disebut sebagai PHL (Pekerja Harian Lapangan) yaitu sebanyak 123 orang dan 50 orang dengan status angkatan dan PNS bukan angkatan sebanyak 53 orang. Pegawai yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 3 orang, pendidikan S1 sebanyak 76, pendidikan D3 sebanyak 88 orang dan pendidikan SMK dan sederajat 59 orang.

Berikut merupakan data keluar masuk pegawai kerja harian (PHL) RS Bhayangkara Padang dari tahun 2015 sampai tahun 2017.

Tabel 1.1
Data Perputaran PHL RS Bhayangkara Padang Periode 2015-2017

Tahun	Jumlah Masuk (orang)	Jumlah Keluar (orang)	Persentase (Keluar : Masuk)	Total PHL
2015	24	9	37,5%	92
2016	16	7	43,7%	101
2017	25	3	12%	123

Sumber: ADM RS Bhayangkara Padang

⁴Kasubagredmin RS Bhayangkara Padang, RS Bhayangkara Jati Padang, Wawancara langsung, 08 April 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa *turnover intention* berpengaruh tidak baik terhadap rumah sakit, salah satunya adalah rumah sakit kehilangan tenaga ahli yang telah terampil dan berpengalaman apabila *turnover intention* telah sampai pada tahap keluar dari instansi tersebut. Selain itu rumah sakit akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dalam proses rekrutment karyawan yang belum memiliki keterampilan dan pengalaman dari karyawan sebelumnya.

Wawancara awal yang dilakukan kepada 5 orang PHL yang masih bekerja di RS Bhayangkara Padang, 3 orang diantara mereka mengatakan bahwa ada keinginan mereka untuk pindah kerja disebabkan oleh gaji yang diberikan tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) kota Padang yaitu Rp.2.119.067, berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 562-879-2017 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018. Mereka juga mengatakan bahwa mereka merasa tidak cukup dengan gaji yang diberikan dari pihak RS. Selain gaji yang diterima, mereka juga mendapatkan insentif berupa jasa tambahan atau jasa medis (JM) setiap bulannya yang berasal dari banyaknya jumlah pasien yang di klaim oleh BPJS dan pasien umum yang dirawat yaitu 150.000 - 600.000. Sebanyak 2 orang mengatakan bahwa alasan mereka untuk pindah ke instansi lain karena peluang karir yang lebih baik. Dilain sisi, pihak instansi tidak menetapkan waktu untuk pengangkatan bagi PHL yang telah sudah lama bekerja sehingga mereka berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada instansi lain.

Wawancara yang dilakukan terhadap PHL di Rumah Sakit Bhayangkara Padang menunjukkan lebih dari separoh responden (70%) mengatakan bahwa mereka tidak merasa puas dengan upah yang dibayarkan dan sebanyak (30%) mereka merasa puas dengan upah yang dibayarkan.⁵

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan adalah karyawan yang rata-rata sudah berumah tangga atau karyawan yang memiliki tanggungan hidup lebih untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan untuk karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang memiliki tanggungan tidak terlalu tinggi atau karyawan yang masih tinggal bersama orang tua. Adapun untuk menambah jam kerja pada instansi lain tidak dapat mereka lakukan karena jika mereka bekerja pada instansi lain mereka tidak memiliki waktu untuk istirahat. Mereka juga mengatakan selama ini sudah banyak teman sejawat mereka yang pindah ke instansi lain yang ada di kota Padang.⁶

Dilatar belakangi oleh hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pekerja Harian Lapangan (PHL) di RS Bhayangkara Padang”**

⁵Wawancara dengan perawat honorer Rs Bhayangkara tanggal 07 Maret 2018 di RS Bhayangkara Padang

⁶Perawat honorer (PHL) RS Bhayangkara Padang, RS Bhayangkara Jati Padang, Wawancara Langsung, 07 Maret 2018

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pekerja harian lapangan di Rumah Sakit Bhayangkara Padang?
2. Faktor apa yang dominan mempengaruhi *turnover intention* pekerja harian lapangan (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Padang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Pekerja Harian Lapangan (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Padang yang masih aktif bekerja.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pekerja harian lapangan (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Padang.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi *turnover intention* pekerja harian lapangan (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diterima selama duduk di bangku perkuliahan dan salah satu syarat untuk

mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE). Untuk menambah wawasan peneliti berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi instansi untuk mengetahui faktor apa saja yang membuat seorang karyawan berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya dan menambah potensi akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia.

F. Sistematika penulisan

Agar lebih terarahnya peneliti menguraikan latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab dua dalam penelitian ini mengemukakan teori-teori yang berkenaan dengan judul dan juga menggambarkan tentang kerangka berfikir yang penulis lakukan.

BAB III : Metode penelitian

Dalam bab ini peneliti menjelaskan metode yang dipakai dalam melakukan penelitian terkait dengan tema yang telah dilakukan.

BAB IV : Hasil Penelitian

Dalam bab hasil penelitian ini akan menguraikan tentang karakteristik masing-masing variabel yang telah diteliti, uraian tentang hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bab kelima yaitu penutup akan menguraikan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan memberi saran yang didapat dari hasil temuan.