

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang baik dan berkompeten dalam profesinya, perusahaan harus selektif dalam proses perekrutan karyawan. Apabila perusahaan telah berhasil dalam menjaring calon-calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka tugas perusahaan selanjutnya adalah membimbing dan mengarahkan karyawan baru pada visi misi perusahaan (Farlianto, 2014).

Hal ini juga berlaku di rumah sakit dimana salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting adalah SDM dibidang pelayanan kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu subsistem dalam sitem Kesehatan Nasional yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan sebagai pelaksana dan pelayanan kesehatan. Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia, adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dan jumlah rumah sakit baru yang bertambah setiap tahun, menuntut setiap rumah sakit untuk meningkatkan kualitas layanan dan sumber daya manusia yang handal agar dapat bersaing untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (RI, 2015).

Pelayanan kesehatan menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia merupakan setiap usaha yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama – sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat. Sumber daya manusia di rumah sakit meliputi petugas medis dan non medis. Petugas medis secara khusus telah diposisikan sesuai tugas dan fungsi dengan mempertimbangkan disiplin ilmu atau latar belakang pendidikan (RI, 2015).

Salah satu petugas medis di rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan,

tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan asuhan-asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat merupakan pemeran utama dalam pelayanan langsung kepada pasien (Kusnanto, 2003). Berdasarkan data kementerian kesehatan tahun 2006, terdapat 296.876 perawat di Indonesia, 33.527 diantaranya terdapat diprovinsi Jawa Barat. Perawat memiliki fungsi yang penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Jumlah perawat lebih besar dibandingkan tenaga lain, hampir lebih dari 50 % Sumber Daya Manusia Kesehatan di rumah sakit adalah perawat (Depkes RI, 2006) Keberadaan perawat perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila perawat tidak dikelola dengan baik, maka perawat akan merasa tidak terpuaskan dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan mereka (*turnover*) (Kusumaningrum & Harsanti, 2015).

Hasil survei terhadap 100 orang perawat pada suatu rumah sakit besar di Singapura menunjukkan hasil bahwa penyebab *turnover* perawat antara lain adanya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya komitmen profesional yang signifikan, tidak adanya komitmen organisasi serta kepuasan kerja (Hidayah, 2016). Oleh karena itu perawat merupakan salah satu tenaga medis dengan angka *turnover* tertinggi pada suatu rumah sakit. Hal ini sesuai dengan pernyataan Price dan Muller (1981) dengan jurnalnya yang berjudul *Hospital Ethical Climates And Registered Nurses' Turnover Intention* menyebutkan angka *turnover* perawat di rumah sakit adalah yang tertinggi dibanding dengan pekerja lain yang serupa (pekerjaan yang menerapkan kemampuan teknis) (Hart, 2005). Masih dengan jurnal yang sama, *Joint Commission on Accreditation of Health Care Organizations (JCAHO)* pada tahun 2002 menyebutkan bahwa angka *turnover* berkisar antara 18%-26% per tahunnya. Tingginya angka *turnover* tersebut tentunya akan menambah *cost* pada rumah sakit, karena rumah sakit harus melakukan perekrutan dan *training* kepada perawat-perawat baru (Hart, 2005). Hal ini tentu berdampak pada kualitas pelayanan (*hospitality*) dari rumah sakit

tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rony (2016) bahwa kegiatan perekrutan dan training akan menyita divisi SDM dengan melakukan perekrutan terus menerus tetapi karyawan banyak yang pindah ke perusahaan lain, selain itu dampak lain yang akan terjadi adalah rumah sakit kehilangan karyawan potensial yang menyebabkan terjadinya gangguan operasional (Rony, 2016). *Turnover* terjadi bukanlah tanpa sebab, banyak faktor yang menyebabkan seseorang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari suatu pekerjaan, misalnya kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya (Sari, 2014).

Pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang tidak dapat di pisahkan, setiap individu tentunya menginginkan terjaminnya kebutuhan hidup baik secara fisik maupun psikologis. Terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat diartikan individu telah mendapatkan kesejahteraannya. Setiap individu akan mencari pekerjaan yang stabil untuk meningkatkan karir mereka dengan tujuan memperbaiki kondisi finansial mereka, ketika individu belum mendapatkan kesejahteraannya maka ia akan berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal inilah yang mendasari demo yang dilakukan perawat di tahun 2013, dimana perawat menuntut DPR untuk mengesahkan RUU Keperawatan yang menjamin hak – hak perawat (detiknews.com, 2014)

Rancangan Undang – Undang (RUU) Keperawatan telah dikeluarkan pada tahun 2014 tentang ditetapkannya hak dan kewajiban perawat salah satunya adalah menerima imbalan jasa atas pelayanan kesehatan yang telah diberikan. Namun pada kenyataannya, banyak perawat di rumah sakit yang belum menerima imbalan yang sesuai dengan pelayanan yang telah diberikan. Hal ini terlihat dari pemberitaan analisadaily.com (2017) menggambarkan nasib perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di kota medan masih sangat memprihatinkan. Banyak diantara perawat tersebut masih bergaji di bawah Rp1,5 juta. Sampai saat ini sekitar dibawah 60 persen para perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di kota tersebut menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Fenomena ketidakpuasan terhadap gaji inilah yang memperlihatkan demo yang terjadi di tahun 2017, para perawat yang tergabung kedalam Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

mendatangi kantor Gubernur di Jl. Pahlawan Semarang. Mereka mendesak Gubernur Ganjar Pranowo agar memperhatikan nasib mereka, mereka mengeluh seputar nasib mereka yang selama ini masih bergaji dibawah UMR (Suaramerdeka.com, 2017).

Uraian tersebut menunjukkan bahwa perawat merupakan salah satu dari profesi tenaga kesehatan yang kurang mendapatkan perhatian terhadap masalah kompensasi meskipun mereka adalah ujung tombak pelayanan kesehatan. Menurut Riani (2011) kompensasi yang tinggi dan layak dapat mempertahankan kinerja karyawan yang ada. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan cukup memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang diterima tidak memadai maka mereka akan berfikir untuk pindah ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih baik dari tempat ia bekerja (Riani, 2011).

Permasalahan kurang memadainya kompensasi yang berakibat pada *turnover* terjadi juga di RS X. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan *human resources development* (HRD) RS X didapatkan jumlah *turnover* yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1

*Turnover Rate* Perawat di RS X

<b>Tahun</b>	<b>Total Perawat</b>	<b>Total Perawat Keluar</b>	<b>Angka Turnover</b>
<b>2018</b>	147	39	26,53 %

Tabel 1.2

Gaji UMK Bekasi

<b>Tahun</b>	<b>Gaji</b>
2018	3.915.353
2019	4.229.756

Tabel 1.3

## Gaji Berdasarkan Pendidikan Perawat di RS X

Pendidikan	Gaji
SMK	≤ 1.050.000
D3	≤ 1.750.000
S1	≤ 2.050.000
PROFESI	≤ 2.200.000

Selain data kuantitatif, wawancara juga dilakukan dengan perawat M yang merupakan salah satu kepala perawat ruangan M, menyebutkan bahwa anggota tim nya sering kali mengeluh untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Perawat M juga merasakan dampak secara langsung maupun tidak langsung akibat seringnya pergantian perawat baru. Ia seringkali diharuskan memberi arahan lagi untuk perawat baru dan ia terkadang mendapat keluhan dari perawat-perawat diruangan karena sering mendapat partner kerja yang kurang sesuai dibandingkan dengan partner kerja sebelumnya, sehingga kinerjanya menjadi tidak optimal.

Sementara itu pernyataan perawat B senada dengan perawat-perawat lain yang diwawancarai, menyatakan bahwa meskipun sudah bekerja 2 tahun di rumah sakit X, dirinya bertahan karena begitu sulit mencari pekerjaan lain dan untuk ekonomi keluarganya ia seringkali mengatakan akan pindah bekerja di pabrik jika ada kesempatan baginya untuk pindah.

Perawat ketiga yang diwawancarai adalah perawat A yang sudah bekerja selama 3 tahun di Rumah Sakit X. Perawat A mengatakan bahwa dirinya berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai perawat Rumah Sakit X dan ingin bekerja kantoran saja. Hal ini dikarenakan pekerjaan kantoran memiliki jaminan gaji yang lebih layak dan tidak adanya sistem kerja shift dapat memungkinkan apabila perawat A ingin melanjutkan kuliah. Sebetulnya perawat A sudah merasa nyaman dengan regulasi manajemen dan lingkungan pertemanan di rumah sakit X, hanya saja perawat A masih merasa sangat kekurangan dari segi gaji karena tidak sebanding dengan pekerjaannya yang langsung memberikan pelayanan kepada pasien.



Mobley (1978) mempergunakan niat untuk keluar, niat untuk pindah, berpikiran untuk keluar, kemungkinan untuk menemukan perasaan puas, dan suatu gabungan dari usia dan masa kerja sebagai suatu cara untuk meramal *turnover* karyawan dikalangan karyawan rumah sakit (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978). P.Z. Wilandha & Wahyuningtyas, (2012) menjelaskan dalam studinya, keinginan pindah kerja (*intention turnover*) merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan yang dapat dilihat dari kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat dan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (Kartono, 2017).

Dari hasil wawancara dengan perawat didapatkan informasi bahwa perawat memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dikarenakan merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan rumah sakit atas kontribusi mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena besarnya angka pengunduran diri (*turnover*) dari rumah sakit X dan keinginan mengundurkan diri perawat (*turnover intention*) yang saat ini masih bekerja, disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap gaji. Hal ini sejalan dengan teori Lawler (1990) pada Lum et.al. (1998), yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat ialah kepuasan terhadap gaji (*pay Satisfaction*). Motowidlo (1983) dalam jurnal Lum et al, (1998) menyimpulkan bahwa kepuasan terhadap gaji mempengaruhi keinginan untuk bekerja, karena ketidakpuasan ini biasanya menyebabkan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan dengan bayaran yang lebih baik.

Kepuasan gaji (*pay satisfaction*) dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi (Lum et al., 2010). Pada penelitian A'yunnisa & Saptoto, (2015) menemukan bahwa kepuasan gaji memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Jika karyawan merasa puas dengan gaji yang

mereka dapatkan, maka mereka cenderung kurang memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini juga sesuai dengan Porters & Steers (1986) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara intensi *turnover* dan kepuasan terhadap gaji (A'yuninnisa & Saptoto, 2015).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji (*pay satisfaction*) akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaannya. Selain itu apabila perawat merasa tidak puas terhadap gaji yang diterimanya, maka hal itu akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja serta keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Sebaliknya apabila para perawat merasa puas dengan gaji yang diterima, maka mereka tidak akan memikirkan atau berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti akan mengkaji lebih lanjut dan ingin mengetahui ada tidaknya hubungan variabel *pay satisfaction* dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit X.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan Latar Belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat oleh peneliti adalah :

Apakah ada hubungan antara *Pay Satisfaction* dan *Turnover Intention* pada perawat di RS.X

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik dan mengetahui Hubungan antara *Pay Satisfaction* dan *Turnover Intention* pada Perawat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Penelitian Secara Teoritis**

Secara teoritis diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri & organisasi mengenai hubungan antara *pay satisfaction* dan *turnover intention*

pada perawat. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian mengenai aspek – aspek yang sejenis.

#### 1.4.2 Manfaat Penelitian Secara Praktis

Bagi Rumah Sakit penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen SDM RS. X untuk umpan balik dan evaluasi dalam mengembangkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan bagi rumah sakit untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan didalamnya.

#### 1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention* salah satunya yang dilakukan oleh Putu Dedik Hermawan, Listiyani Dewi Hartika dan Nicholas Simarmata dengan judul “Hubungan *Pay Satisfaction* dengan *Turnover Intention*” : Studi pada karyawan PT.X . Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Putu Dedik Hermawan, Listiyani Dewi Hartika dan Nicholas Simarmata dapat dilihat subjeknya adalah perawat dan *variable independent* yang diambil dalam penelitian ini adalah *pay satisfaction*.

Penelitian lain yang berkaitan dengan *turnover intention* ialah penelitian yang dilakukan oleh Triatno Yudho Prabowo dengan judul “Hubungan *Organizational Commitment* Dan *Turnover Intention* Pada Perawat” . Meskipun memiliki kesamaan dalam konteks judul yaitu sama – sama perawat. Namun ada perbedaan lokasi rumah sakit dan variabel penelitian, dimana variabel yang digunakan oleh penelitian Triatno Yudho Prabowo adalah *Organizational Commitment* sedangkan peneliti menggunakan variabel *pay satisfaction* dan lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit X.

Penelitian yang berkaitan dengan *pay satisfaction* yang dilakukan oleh Elisabeth Austin Iona dan Sumbodo Prabowo dengan judul “Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Marketing Pt. F”. Meskipun memiliki kesamaan dalam konteks judul yaitu



sama – sama *pay satisfaction* dan *turnover intention* namun ada perbedaan subjek penelitian dan lokasi penelitian. Subjek yang digunakan dalam penelitian Elisabeth Austin Ilona dan Sumbodo Prabowo adalah karyawan marketing sedangkan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat serta lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah rumah sakit.

Penelitian lain yang berkaitan dengan *pay satisfaction* dilakukan oleh Endang Hersusdadikawati dengan judul “Pengaruh Kepuasan atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)”. Dapat dilihat terdapat perbedaan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Hersusdadikawati untuk melihat pengaruh sedangkan yang peneliti ingin teliti adalah hubungan. Subjek dan lokasi penelitian yang ingin diteliti juga berbeda yaitu perawat di Rumah Sakit X.

