

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini menjadikan sumber daya manusia sangat berperang penting dan menjadi faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam strategi mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan bisnisnya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan mampu mengelola kinerja secara optimal.

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai macam permasalahan dalam ruang lingkup, karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk membantu aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Tsauri, 2013). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk menangani permasalahan yang terjadi di perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Rumah sakit merupakan salah satu instansi atau organisasi yang melakukan pelayanan di bidang kesehatan terhadap masyarakat. Dalam melakukan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat rumah sakit harus memiliki tenaga medis yang dapat bekerja secara konsisten dan loyal. Perawat merupakan tenaga kesehatan atau karyawan terbanyak di rumah sakit diantara tenaga kesehatan lainnya yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Namun, kendati demikian seringkali rumah sakit mengalami hambatan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, salah satunya yaitu potensi terjadinya *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah tempat kerja pada perawat.

Berdasarkan data dari Kemenkes dalam Giranda et al., (2024) *turnover* tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 25,6%. Menurut Susanti et al., dalam Fatiyah et al., (2023) Negara Indonesia memiliki *turnover rate* perawat yang cukup tinggi pada tahun 2019 sebesar 20,8%. *Turnover* yang tinggi pada perawat di rumah sakit dapat mengurangi kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien dan berdampak pada menurunnya kepuasan pasien terhadap rumah sakit sehingga menimbulkan kerugian.

Menurut Dharma dalam Madison & Hawari (2023) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang ada pada karyawan untuk mendapatkan tempat kerja baru atau adanya rencana meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan, satu tahun dan dua tahun yang akan datang. Terjadinya *turnover* menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh manajer karena *turnover* dapat mengganggu keberlangsungan organisasi dan menghabiskan biaya yang meliputi biaya perekrutan, biaya administrasi, biaya pelatihan dan lain sebagainya.

Menurut Gunawan & Andani (2020) mencegah atau meminimalisir *turnover intention* karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang ditentukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan untuk berpindah dan disikapi dengan keadaan dimana karyawan mulai merasakan keadaan pekerjaan yang terasa tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Rumah Sakit Juanda Kuningan adalah rumah sakit umum swasta yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 207, Kelurahan Cijoho, Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan. Rumah Sakit Juanda didirikan pada tanggal 12 November 2002 di bawah Yayasan Assyfa. Sebelumnya Rumah Sakit Juanda Kuningan adalah sebuah rumah sakit bersalin yang hanya melayani pasien kebidanan dan kandungan, namun seiring kebutuhan akan pelayanan yang bersifat umum di Kabupaten Kuningan meningkat, Rumah Bersalin Juanda berubah menjadi Rumah Sakit Umum Swasta dengan nama Rumah Sakit Juanda Kuningan sesuai dengan Surat Izin Penyelenggara Rumah Sakit Nomor : 503/11/028/Jamsarkes dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan.

Dalam melakukan pelayanan kepada pasien rawat inap, pada tahun 2024 Rumah Sakit Juanda Kuningan memiliki perawat rawat inap sebanyak 133 orang yang diantaranya terdiri dari 35 perawat berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan 98 perawat berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jam kerja yang terbagi dalam 3 *shift* yaitu pukul 07.00 Pagi, pukul 14.00 Siang dan pukul 21.00 Malam dalam memberikan pelayanan kepada pasien rawat inap. Namun pada Rumah Sakit Juanda Kuningan terdapat data *turnover* pada perawat rawat inap yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan hasil pra survey kuesioner pada Perawat Rawat Inap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan yang berjumlah 30 responden menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pra Survey Kuesioner Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	10	33	6	20	3	10	5	17	6	20	30	100
2	Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	6	20	11	37	5	17	2	7	6	20	30	100
3	Saya memiliki niat kuat untuk meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat	8	27	6	20	3	10	8	27	5	17	30	100

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	10	33	2	7	7	23	2	7	9	30	30	100

Table 1

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survey kuesioner mengenai *turnover intention* pada persentase pikiran untuk berhenti dari pekerjaan menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 53% dan menyatakan netral 10% serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 37%. Persentase pada keaktifan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 57% dan menyatakan netral 17% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27%. Persentase pada memiliki niat kuat untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 47% dan menyatakan netral 10% serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 43%. Pada persentase perasaan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 40% dan menyatakan netral 23% serta yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 37%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan berkeinginan untuk melakukan *turnover* atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan data dari pihak HRD Rumah Sakit Juanda Kuningan. Tingkat *turnover* perawat rawat inap yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu dalam kurun waktu 6 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Adapun data *turnover* dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Turnover Perawat Rawat Inap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
di RS Juanda Kuningan Tahun 2019-2024

No	Tahun	Jumlah Perawat Awal	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah Perawat Akhir	Persentase
1	2019	65	9	7	67	10,8%
2	2020	67	15	30	52	44,8%
3	2021	52	30	11	71	21,2%
4	2022	71	22	3	90	4,2%
5	2023	90	7	5	92	5,6%
6	2024	92	17	11	98	12%
Rata-rata Tingkat Turnover Perawat tahun 2019-2024						16,4%

Sumber : Data HRD Rumah Sakit Juanda Kuningan 2024

Berdasarkan data di atas tingkat *turnover* pada tahun 2019 sebesar 10,8% dengan perawat yang keluar sebanyak 7 orang, tahun 2020 sebesar 44,8% dengan perawat yang keluar sebanyak 30 orang, tahun 2021 sebesar 21,2% dengan perawat yang keluar sebanyak 11 orang, tahun 2022 tingkat *turnover* mengalami penurunan menjadi 4,2% dengan perawat yang keluar sebanyak 3 orang, tahun 2023 sebesar 5,6% dengan perawat yang keluar sebanyak 5 orang, dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan menjadi 12% karena 11 perawat melakukan *turnover*. Rata-rata tingkat turnover pada periode tahun 2019 sampai tahun 2024 sebesar 16,4%. Menurut Gillies dalam Muharni & Wardhani (2020) menyatakan bahwa terjadinya *turnover* pada perawat mencapai angka maksimal 5-10% per tahun. Pada data *turnover* di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Rumah Sakit Juanda sangat tinggi. Sehingga dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan terhadap pasien rawat inap, kepuasan pelayanan serta biaya-biaya yang dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan sehingga dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.

Berdasarkan data di atas untuk mengatasi masalah *turnover* yang terjadi manajemen pihak Rumah Sakit Juanda Kuningan harus mencari solusi untuk mengurangi atau mencegah terjadinya *turnover*. Menurut Rivai (2009) faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan berpindah salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan baik berupa uang dan barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa kepada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2010) kompensasi karyawan adalah seluruh bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Umar dalam Emta et al., (2022) jenis kompensasi yang diterima dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenisnya yang dibayar langsung perusahaan.

Kompensasi finansial yang diterima oleh perawat rawat inap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu meliputi gaji, bonus dan tunjangan lainnya. Gaji yang didapatkan perawat sesuai dengan UMK Kabupaten Kuningan tahun 2025 sebesar Rp. 2.209.519. Selain gaji, mereka juga mendapatkan bonus dari kegiatan lembur, dinas malam dan lain-lain yang dikerjakan. Serta mendapatkan tunjangan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Berbeda dengan perawat rawat inap berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dalam kompensasi yang diterima terdapat tambahan tunjangan-tunjangan lain seperti tunjangan masa kerja, tunjangan fungsional dan tunjangan jabatan. Perawat yang berstatus PKWT ataupun PKWTT sama-sama memiliki peluang untuk mendapatkan kompensasi non finansial seperti promosi dan lain-lain. Pembayaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah dibayarkan secara sesuai dan merata akan tetapi perawat rawat inap merasa kurang cukup dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Saputra et al., (2022) yang melakukan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat tersebut berarti semakin banyak kompensasi yang diterima

karyawan, maka semakin kecil karyawan melakukan *turnover* pada perusahaan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Putri (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover* adalah faktor motivasi. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang menggerakkan diri karyawan dengan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wardana & Jamal (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga semangat kerja dan memperkecil dampak *turnover* pada perusahaan.

Motivasi kerja pada perawat dapat muncul dari balas jasa yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Semakin tinggi dan sesuai balas jasa yang diterima oleh perawat maka motivasi kerja akan meningkat sehingga dapat melakukan pekerjaan terbaik yang dimilikinya. Selain itu keadaan lingkungan dan fasilitas kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman ketika perawat beraktivitas terhadap pekerjaannya, Selain itu, motivasi dapat muncul melalui dorongan dari prestasi kerja dan pengakuan diri yang diberikan oleh atasan. Tetapi, pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Juanda Kuningan dapat dikatakan rendah motivasi kerjanya karena terlihat lamban dalam melayani keluhan pasien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setianto et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan penelitian tersebut menjelaskan motivasi kerja

yang semakin tinggi akan diikuti dengan penurunan pada *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Fatari & Wiguna (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guridno & Wajdi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Menurut Nitisemo (2008) lingkungan kerja adalah seperangkat alat, perkakas dan bahan yang dimiliki dan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara kerja yang digunakan, serta pengaturan kerjanya secara perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi dan kenyamanan para perawat rawat inap dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pasien rawat inap.

Menurut Marzuqi (2021) menyatakan bahwa dengan iklim kerja yang menyenangkan, eratnya hubungan antara karyawan dan atasan dapat membuat karyawan enggan berpikir untuk berpindah tempat kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Daffa et al., (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati & Surya (2022) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahsyar et al., (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin meningkat lingkungan kerja atau semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin besar kecenderungan untuk melakukan *turnover intention*.

Kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Juanda Kuningan dapat dilihat berdasarkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Juanda terdapat beberapa ruang yang mengalami kebocoran ketika turun hujan, serta kebisingan yang ditimbulkan karena sedang melakukan renovasi bangunan. Selain itu jadwal jam besuk yang tidak diberlakukan dan anak-anak di bawah usia 12 tahun memasuki lingkungan rawat inap membuat perawat rawat inap bekerja dengan kurang nyaman serta aman dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan keadaan lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan dengan pimpinan maupun rekan kerja dalam melakukan kegiatan pekerjaannya baik di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, peneliti ingin mengangkat masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Survey Pada Perawat Rawat Inap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Rumah Sakit Juanda Kuningan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di RS Juanda Kuningan.
 - b) Memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh.
2. Manfaat Praktis
 - a) Sumber wawasan dan informasi bagi para pengambil kebijakan di RS Juanda Kuningan tentang penyebab apa saja yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.
 - b) Penambah literatur dan bacaan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya *turnover intention*.
 - c) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pendukung untuk penelitian selanjutnya.