

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang penting karena sumber daya manusia dibutuhkan untuk menjadi perencana, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di setiap perusahaan tidak dilihat dari seberapa banyak karyawannya, melainkan seberapa berkualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia bagi suatu perusahaan maka dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia seringkali perusahaan mengalami permasalahan yang dapat menghambat proses yang sudah ditetapkan.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Masalah *turnover intention* merupakan masalah yang sering terjadi di perusahaan. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, *turnover* biasa terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri, pensiun dan faktor lain (Amir & Djafar, 2020).

Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit, *turnover* perawat terus menjadi tantangan global bagi pelayanan kesehatan, karena *turnover* yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan permasalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan maka akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, biaya rekrutmen dan biaya pelatihan kembali.

Dibawah ini merupakan data *turnover intention* perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk pada tahun 2020 sampai 2021.

Tabel 1.1

Data *Turnover Intention* Karyawan Perawat Rs. Siloam Kebon Jeruk

Tahun	Keterangan				Persentase
	Karyawan Pada Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Pada Akhir Tahun	
2020	324	27	57	294	18,4 %
2021	294	85	59	313	19,4 %

Berdasarkan data pada tabel 1.1 pada awal tahun 2020 perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk berjumlah 324 perawat dan pada akhir tahun 2020 berjumlah 294 perawat, pada tahun 2020 terdapat beberapa perawat yang masuk dan keluar, perawat yang masuk berjumlah 27 karyawan dan perawat yang keluar berjumlah 57 karyawan dengan persentase (18,4%). Kemudian pada awal tahun 2021 perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk berjumlah 294 perawat dan pada akhir tahun 2021 berjumlah 313 perawat, pada tahun 2021 terdapat beberapa perawat yang masuk dan keluar, perawat yang masuk berjumlah 85 karyawan dan perawat yang keluar berjumlah 59 karyawan dengan persentase (19,4%). Cara menghitung persentase *turnover intention* yaitu dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{(\text{Jumlah karyawan diawal tahun} + \text{jumlah karyawan diakhir tahun}) : 2} \times 100$$

Dari data diatas nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk tergolong tinggi. Menurut Gillies angka normal untuk *turnover* perawat yaitu antara 5 – 10% per tahun (Muhadi et al., 2022). Terhitung dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021, tingkat *turnover* karyawan perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk melebihi 10% pertahun.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai permasalahan dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres kerja. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dengan dari sudut pandang mana masing-masing individu melihatnya. Dalam sisi negatif stres dapat membuat seorang karyawan mendapatkan tekanan dan beban sehingga dapat mengakibatkan adanya gangguan secara fisik dan psikologis terhadap dirinya. Dalam sisi positif stres kerja dapat dijadikan suatu dorongan semangat bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Fakhurozi & Pragiwani, 2020). Stres yang terjadi ditempat kerja biasanya disebabkan karena keterikatan dengan pekerjaan, situasi yang anarkis dan hubungan antar karyawan (Nart & Batur, 2014) dalam (Nurisman & Romli, 2022). Stres dalam pekerjaan juga dapat disebabkan oleh pekerjaan dan tanggung jawab yang berlebih (Chang et al., 2017) dalam (Nurisman & Romli, 2022). Ketika karyawan tidak dapat lagi mengendalikan stres kerjanya maka mereka akan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap karyawan, semua itu tergantung bagaimana karyawan tersebut menanganinya. Menurut Sukran & Mulyadin, (2020) stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan. *Work life balance* memiliki peranan penting karena karyawan menginginkan tercapainya sebuah keseimbangan. *Work life balance* juga mempengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta keseimbangan yang baik maka sikap karyawan akan positif terhadap organisasinya begitu juga sebaliknya. Menurut Sismawati & Lataruva, (2020) dalam Indriati & Natalia, (2021) *work life balance* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dan di lain pihak melaksanakan tanggung jawab di luar pekerjaan. Karyawan dengan *Work life balance* tidak akan mengalami *work life conflict* dan akan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam melaksanakan kerja akan menjadikan perasaan menjadi positif dalam bekerja, sehingga karyawan senang dengan pekerjaannya.

Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya dapat menjadi perhatian bagi perusahaan untuk menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan kepada perusahaan apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, dengan terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Syaefudin et al., (2022) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan itu sendiri, sikap ini didasari oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Keterkaitan kepuasan kerja dengan turnover intention menurut Rivai dan Sagala (2013 : 59) dalam Cahya & Pragiwani, (2020) dimana apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Setiap individu berkeinginan agar kebutuhannya terpenuhi dan meningkat sejalan dengan jenjang karier yang dicapainya. Aspek kepuasan yang perlu dipenuhi meliputi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual yang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan di susun dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk ?.
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk?.

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dalam dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat pada perusahaan Rs. Siloam Kebon Jeruk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi.
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi atau penunjang bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan tentang “Pengaruh Stres Kerja, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rs. Siloam Kebon Jeruk”, serta bisa memberi manfaat untuk menambah wawasan keilmuan kedepannya.
2. Bagi Perusahaan.
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan tindakan untuk mengurangi kerugian yang ditimbulkan dari keinginan karyawan untuk berpindah.
3. Bagi Masyarakat
Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang baru dan referensi bagi masyarakat, khususnya bagi masyarakat yang ingin memperdalam ilmu terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan.