

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan, rumah sakit memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Apabila suatu rumah sakit didukung oleh sumber daya yang berkualitas, maka rumah sakit akan dapat berfungsi secara optimal. Sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia. *Turnover* merupakan fenomena yang normal dalam institusi rumah sakit bila prevalensi kejadiannya masih sesuai standar. Standar *turnover* adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal pada sebuah rumah sakit (Gillies, 1994). Namun fakta menunjukkan *turnover* yang terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat diatas batas standar.

Dampak *turnover* yang tinggi dapat berpengaruh pada biaya rekrutmen karyawan melebihi anggaran perusahaan. Karena karyawan yang keluar banyak, maka perusahaan membutuhkan perekrutan pegawai baru. Ini menyebabkan pembengkakan biaya perusahaan diluar rencana. Selain itu karyawan baru akan membutuhkan pelatihan sehingga perusahaan harus mengeluarkan anggaran untuk biaya pelatihan. Dengan banyaknya karyawan baru dampak yang tidak bisa di hindarkan yaitu tingkat *human error* tinggi terhadap karyawan baru yang dikarenakan belum menguasai lingkup kerja dan teknik kerja dalam pekerjaan barunya (Grant, et al., 2001).

Angka *overall turnover* karyawan di RSIA Trisna Medika Tulungagung selalu mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Tingginya *overall turnover* di RSIA Trisna Medika Tulungagung banyak berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan juga menelan biaya yang cukup tinggi untuk proses perekrutan dan pelatihan/orientasi karyawan baru di RSIA Trisna Medika Tulungagung. Data jumlah karyawan RSIA Trisna Medika Tulungagung yang memutuskan keluar pada periode 2018-2020 yang didapat dari bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan RSIA Trisna Medika Tulungagung Yan Memutuskan Keluar Periode 2018-2020

Data Karyawan	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan Keluar	30	34	38
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	183	187	186
<i>Overall Turnover</i>	$\frac{30}{183} \times 100\% = 16,3\%$	$\frac{34}{187} \times 100\% = 18,1\%$	$\frac{38}{186} \times 100\% = 20,4\%$

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018 - 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1 angka *overall turnover* karyawan RSIA Trisna Medika Tulungagung tahun 2018 adalah sebesar 16,3%, tahun 2019 sebesar 18,1%, dan pada tahun 2020 adalah sebesar 20,4%. Hal ini perlu menjadi perhatian karena angka-angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan standard *overall turnover* karyawan disebuah Rumah Sakit yang berkisar antara 5-10%.

Tabel 1.2 Persentase Jumlah Karyawan Keluar Berdasarkan Jenis Profesi di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

2018			2019			2020		
Profesi	Jumlah	%	Profesi	Jumlah	%	Profesi	Jumlah	%
Bidan	10	33,3%	Perawat	10	29,4%	Perawat	11	28,9%
Perawat	7	23,3%	Bidan	7	20,6%	Bidan	9	23,7%

2018			2019			2020		
Profesi	Jumlah	%	Profesi	Jumlah	%	Profesi	Jumlah	%
Petugas Lab.	3	10,0%	Dokter	3	8,8%	Dokter	4	10,5%
Dokter	3	10,0%	Petugas Lab.	3	8,8%	Petugas Lab.	3	7,9%
Ahli Gizi	2	6,7%	<i>Cleaning Service</i>	3	8,8%	Satpam	3	7,9%
Satpam	2	6,7%	Satpam	2	5,9%	Ahli Gizi	3	7,9%
Petugas Parkir	1	3,3%	Ahli Gizi	2	5,9%	<i>Cleaning Service</i>	2	5,3%
<i>Cleaning Service</i>	1	3,3%	Petugas Parkir	2	5,9%	Petugas Parkir	2	5,3%
Pramunia	1	3,3%	Pramunia	2	5,9%	Pramunia	1	2,6%
Total	30	100%	Total	34	100%	Total	38	100%

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018 - 2020

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 terdapat total 30 karyawan yang memutuskan keluar, pada posisi pertama ditempati oleh bidan yaitu sebesar 10 tenaga (33,3%). Kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2019 terdapat 34 karyawan yang memutuskan untuk keluar, jumlah perawat yang memutuskan keluar adalah yang terbanyak pada tahun 2019 yaitu sebesar 10 tenaga (29,4%). Demikian pula pada tahun 2020 jumlah perawat juga menduduki peringkat pertama dari 38 karyawan yang memutuskan untuk keluar, yaitu sebesar 11 tenaga (28,9%).

Tabel 1.3 Tabel Persentase *Overall Turnover* Bidan dan Perawat Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

Data Karyawan	Bidan			Perawat		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan Keluar	10	7	9	7	10	11
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	61	60	61	89	89	82
<i>Overall Turnover</i>	$\frac{10}{61} \times 100\% = 16,39\%$	$\frac{7}{60} \times 100\% = 11,67\%$	$\frac{9}{61} \times 100\% = 14,75\%$	$\frac{7}{89} \times 100\% = 7,87\%$	$\frac{10}{89} \times 100\% = 11,24\%$	$\frac{11}{82} \times 100\% = 13,41\%$

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018 - 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa persentase *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung pada tahun 2018 adalah 16,39%, tahun 2019 sebesar 11,67% dan pada tahun 2020 adalah sebesar 14,75%. Sedangkan persentase *overall turnover* perawat pada tahun 2018 adalah 7,86%, pada tahun 2019 adalah 11,23% dan pada tahun 2020 adalah 12,19%.

Tabel 1.4 Tabel Persentase Rata-Rata *Overall Turnover* Bidan dan Perawat Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

Jabatan	2018	2019	2020	Rata-Rata
Bidan	16,39%	11,67%	14,75%	14,27%
Perawat	7,87%	11,24%	13,41%	10,84%

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

Tabel 1.4 diatas merupakan hasil rata-rata persentase *overall turnover* bidan dan perawat pada periode 2018-2020. Bidan memperoleh hasil rata-rata yang lebih tinggi yaitu 14,27% dibandingkan dengan rata-rata persentase *overall turnover* perawat yaitu 10,84%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah bidan yang keluar berada dibawah jumlah perawat yang keluar, namun rata-rata *overall turnover* bidan lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata *overall turnover* perawat selama periode 2018-2020.

Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* meningkat pada sebuah rumah sakit adalah adanya konflik antar karyawan ataupun dengan atasan, beban kerja, ketidak sesuaian pekerjaan, merasa tidak di hargai, mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan, kurangnya kompensasi, permasalahan pribadi, *job satisfaction* yang rendah dan kurang cocok dengan gaya kepemimpinan atau manajemen (Gillies, 1994).

Sebelum memutuskan keluar, karyawan melalui fase yang disebut *intention to leave*. *Intention to leave* mengacu kepada kemungkinan karyawan telah merasa tidak nyaman, ingin meninggalkan pekerjaan dan organisasi atas kehendak sendiri. Ketika *intention to leave* meningkat maka besar kemungkinan tingkat *turnover* dan absensi akan meningkat pula yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan penurunan kualitas pelayanan. *Turnover* tenaga kesehatan dirumah sakit swasta merupakan problem yang paling sering dijumpai. Hal ini menjadi tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektifitas pelayanan kesehatan. (Chris, et al., 2012)

Dalam sebuah institusi rumah sakit yang berfokus melayani kasus Ibu dan Anak (RSIA) profesi bidan masih memegang peran yang sangat penting terhadap keselamatan ibu dan bayi. Banyaknya kasus-kasus *emergency*, ditambah cakupan BOR yang tinggi menambah tanggung jawab pekerjaan seorang bidan. Bidan adalah mata rantai yang begitu penting karena kedudukannya yang berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui kemampuannya dalam melakukan pertolongan persalinan, pengawasan neonatus dan pengawasan ibu *post partum* (Lisnawati, 2021). Masa nifas masih potensial mengalami komplikasi sehingga perlu perhatian dari tenaga kesehatan. Kematian ibu masih dapat terjadi pada masa ini karena perdarahan atau sepsis. Selain itu ibu pasca persalinan dengan sosial ekonomi dan pendidikan yang kurang sering tidak mengerti potensi bahaya masa nifas (Prawiroharjo, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung terdapat beberapa alasan

karyawan memutuskan untuk keluar, diantaranya disebabkan karena kompensasi finansial yang didapat tidak sesuai, kepentingan keluarga, beban kerja yang terlalu berat, konflik dengan rekan, dan sebab lainnya.

Tabel 1.5 Persentase Alasan Karyawan Memutuskan Keluar di RSIATrisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

No.	Alasan Keluar	Persentase Tahun 2018	Persentase Tahun 2019	Persentase Tahun 2020
1.	Kompensasi Finansial Yang Didapat Tidak Sesuai	36,2%	39,20%	41 %
2.	Kepentingan Keluarga	26,2%	20,30%	12,5%
3.	Konflik Dengan Rekan	10,2%	22,50%	16 %
4.	Beban Kerja Yang Terlalu Berat	11 %	11,80%	25 %
5.	Sebab Lainnya	16,4%	6,20%	5,3%
Total		100%	100%	100%

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa alasan terbanyak karyawan memutuskan untuk keluar pada periode 2018-2020 adalah dikarenakan kompensasi finansial yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu hal yang menjadi motivasi kuat karyawan bekerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi merupakan imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadywiryo, 2003). Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan,

kompensasi merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Rivai & Sagala, 2011).

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan sekaligus memotivasi kerja bidan, RSIA Trisna Medika Tulungagung memberikan kompensasi finansial langsung berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan insentif yang diberikan setiap bulan dimana apabila karyawan tidak menduduki jabatan tertentu (Non Managerial) proporsi insentif dibanding total *Take Home Pay* mencapai 40-50%. Berdasarkan SK direktur No 010/KEP/SK/I/2017 tentang peraturan pokok kepegawaian RSIA Trisna Medika Tulungagung, jumlah insentif yang akan diterima menggunakan sistem perkalian register yang hanya menitikberatkan pada jenjang pendidikan dan lamanya masa kerja, hal tersebut dirasa oleh bidan tidak adil dan belum mampu secara maksimal meningkatkan motivasi kerja bidan. Hal ini disebabkan karena insentif yang diterima dianggap masih belum mampu memberikan imbalan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kinerja tiap bidan. Hal tersebut didukung dengan hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menyatakan tingginya ketidakpuasan bidan terhadap sistem pembagian kompensasi finansial bidan yang ada saat ini (72,4%) di RSIA Trisna Medika Tulungagung.

Tabel 1.6 Pendapat/Persepsi Bidan Terhadap Sistem Pembagian Kompensasi Finansial di RSIA Trisna Medika Tulungagung Tahun 2022

Pendapat	Frekuensi	Persentase
Puas	25	27,6%
Tidak Puas	59	72,4%
Total	84	100%

Keinginan pindah kerja pada karyawan juga sering menyebabkan pelaksanaan tugas yang tidak maksimal. Timbulnya hal tersebut, salah satunya disebabkan oleh tidak adanya kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, sehingga menimbulkan keinginan tenaga kesehatan untuk pindah kerja, terutama pada rumah sakit swasta (Ariandi, 2018).

Faktor individu juga turut memberikan dampak terhadap kepuasan kompensasi, karyawan yg memiliki masa kerja lama dan menduduki jabatan tertentu cenderung tidak puas terhadap kompensasi yang didapatkan dikarenakan merasa sudah lama mengabdikan dan memberikan kontribusi terhadap organisasi, sehingga karyawan mengharapkan pembagian kompensasi yang lebih banyak (Muljani, 2002). Edward Lawer membuat model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Menurutnya perbedaan terhadap jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang diduga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Apabila karyawan menyimpulkan bahwa karyawan dibayar terlalu sedikit, karyawan mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa ternyata dibayar sangat mahal sehingga mungkin akan mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras (Hariadja, 2002).

Selain pembagian kompensasi finansial yang dirasa tidak adil, salah satu faktor yang berkontribusi menyebabkan permasalahan *overall turnover* di RSIA Trisna Medika Tulungagung adalah tinggi nya beban kerja.

Tabel 1.7 Data Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2017-2020

Tahun	Jumlah Kunjungan				Total
	Persalinan Normal	<i>Sectio Caesaria</i>	Rawat Inap Bayi/Anak	Rawat Inap Dewasa (Non Persalinan)	
2017	520	1520	625	178	2843
2018	890	1725	875	155	3645
2019	812	1860	795	321	3788
2020	945	1990	889	271	4095

Sumber : Data SIMRS RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2017-2020

Berdasarkan tabel 1.7 terdapat peningkatan jumlah kunjungan pasien di RSIA Trisna Medika Tulungagung pada periode 2017-2020. Dampak penandatanganan PKS (Perjanjian Kerja Sama) antara RSIA Trisna Medika Tulungagung dengan BPJS Kesehatan pada bulan Juni 2017, terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien yang cukup bermakna, tenaga bidan sebagai ujung tombak pelayanan tidak hanya memiliki tanggung jawab melayani pasien namun juga mempersiapkan data pendukung proses persalinan / tindakan yang dipersyaratkan BPJS agar proses persalinan/tindakan lain tersebut dapat klaim.

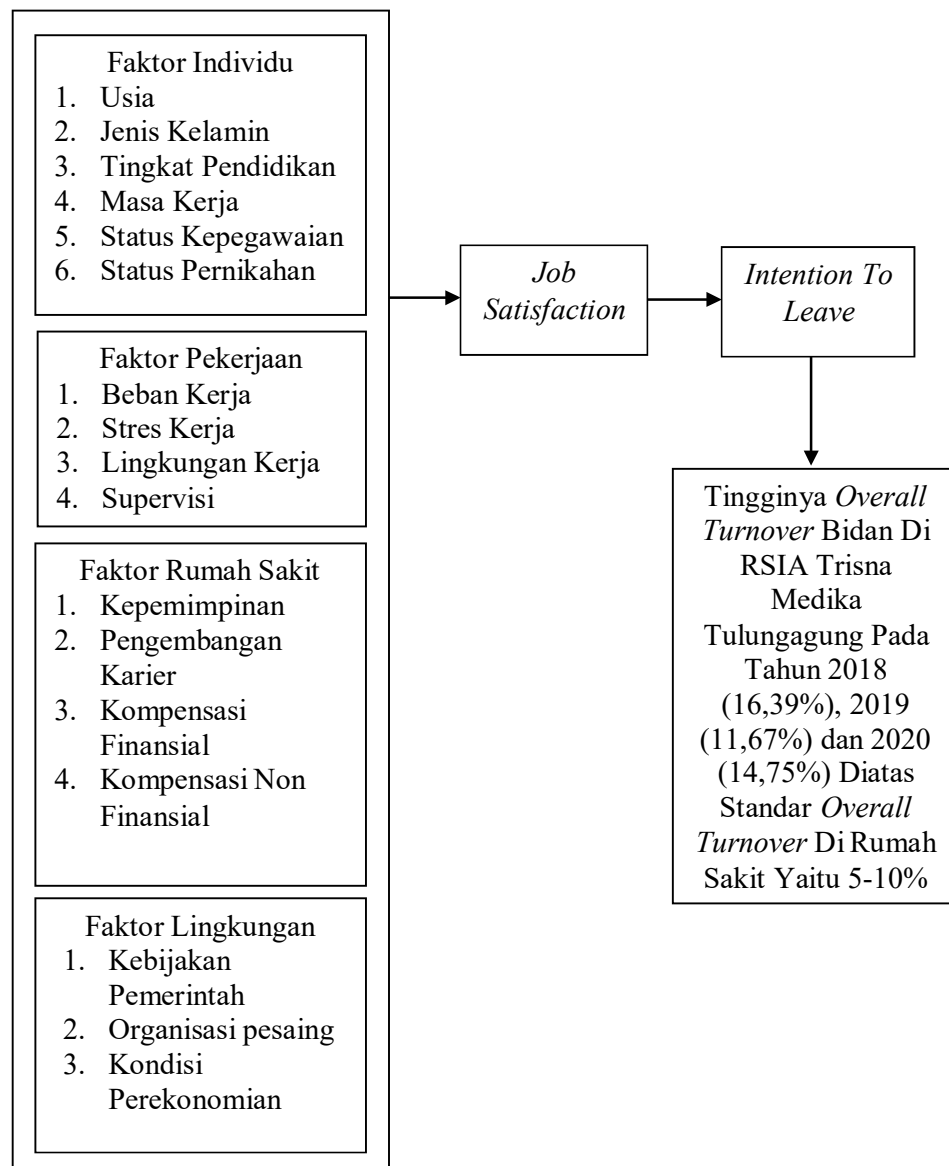
Berdasarkan data-data di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah tingginya *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung pada tahun 2018 (16,39%), 2019 (11,67%) dan 2020 (14,75%) diatas standar *overall turnover* di Rumah Sakit yaitu 5-10%.

1.2 Kajian Masalah

Gaji dan variabel terkait gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat *turnover* (Griffeth, et al., 2000). Manajemen harus memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan. Karyawan harus membayar kompensasi karyawan berdasarkan kinerja dan di samping itu karyawan harus

memberikan insentif kepada karyawan seperti bonus, pembagian keuntungan dan manfaat lainnya. Oleh karena itu jika sistem ini diterapkan maka akan dapat meminimalkan *turnover*. Untuk itu perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seseorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar, sehingga *turnover* dapat ditekan (Cassio, 1997). Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi faktor yang mungkin berpengaruh terhadap tingginya *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung periode 2018-2020 dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Faktor-Faktor Yang Mungkin Berpengaruh Terhadap Tingginya *Overall Turnover* Bidan pada periode 2018-2020 Diatas Standar *Overall Turnover* Sebuah Rumah Sakit di RSIA Trisna Medika Tulungagung

Tingginya *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung periode 2018-2020 dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor individu, faktor pekerjaan, faktor rumah sakit, dan faktor lingkungan. Penjelasan dan komponen dari masing-masing faktor adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu

a. Usia

Karyawan muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*-nya (Mobley, 2011).

b. Jenis kelamin

Hubungan antara jenis kelamin dengan pergantian karyawan bukan merupakan pola yang sederhana. Jenis kelamin berinteraksi dengan variabel-variabel lain sebagaimana jabatan dan tanggung jawab keluarga (Mobley, 2011).

c. Tingkat pendidikan

Dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Karyawan akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada karyawan yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Mobley, 2011).

d. Masa kerja

Pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari karyawan yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley, 2011).

e. Status pernikahan

Hasil riset membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, sehingga mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya dari pada rekan sekerjanya yang masih bujangan. Pernikahan meningkatkan rasa tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Mobley, 2011).

f. Status kepegawaian

Seorang pegawai akan naik ke dalam status kepegawaian yang lebih tinggi dengan bertambahnya masa kerja dengan syarat tertentu (Mobley, 2011). Status kerja mempengaruhi seseorang dalam keinginan keluar dan mencari pekerjaan. Karyawan dengan status kontrak lebih tinggi tingkat keinginan keluarnya dibandingkan dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap (Kurniadi, 2013).

2. Faktor Pekerjaan

a. Beban kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental (Mobley, 2011). Akibat beban kerja yang terlalu berat atau

kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang petugas kesehatan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja yang pada akhirnya karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja (Arbaningsih, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Sekul (2018) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *turnover intention* Perawat Rumah Sakit Bhayangkara, dari hasil analisis dan pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Bhayangkara (Sekul, 2018).

b. Stres kerja

Stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi untuk berhenti dari pekerjaannya (Mobley, 2011). Semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover* (Lestari, 2018).

c. Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja seperti: penerangan yang baik, ventilasi udara yang cukup, tidak ada kebisingan, lingkungan yang bersih, nyaman, sejuk dengan gangguan yang minimal dan terjalinnya komunikasi yang baik dapat mempengaruhi suasana kerja dan meminimalisir *turnover intention* (Mobley, 2011).

d. Supervisi

Kepuasan terhadap supervisi mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (Barribal & Coomber, 2007).

Ketidakpuasan kerja terjadi ketika atasan tidak bisa memberikan penghargaan atau dukungan, tidak menghargai dan mengabaikan masalah yang dihadapi oleh stafnya (Fletcher, 2001).

3. Faktor Rumah Sakit

a. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yang dimaksud disini adalah bagaimana cara pimpinan rumah sakit memimpin para karyawannya. Sikap dan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemimpin dapat menjadi faktor penyebab *turnover*. Cara memimpin sebuah rumah sakit yang dinilai terlalu banyak memberikan tekanan pada pegawai akan menyebabkan karyawan berpikir untuk meninggalkan rumah sakit (A'yuninisa & Saptoto, 2015).

b. Pengembangan Karier

Dengan adanya program *training* maka diharapkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat dengan demikian karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. Kesempatan untuk mengembangkan karir ini akan menurunkan keinginan karyawan keluar dari organisasi tersebut (Chris, et al., 2012).

c. Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017). Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang telah disumbangkan pada perusahaan (Bangun, 2012). Kompensasi

finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung yang terdiri dari upah, gaji, komisi, dan insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi, jaminan kesehatan, dan pensiun (Mondy, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2013) yang menunjukkan kepuasan perawat terhadap kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit maka akan semakin besar tingkat kepuasan kerja perawat, begitu pula sebaliknya. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan, apabila kompensasi finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan bahkan akan keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih memenuhi harapan (Alfiah, 2013).

d. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan (Mondy, 2008).

Kebutuhan karyawan yang semakin beragam mengakibatkan perusahaan dijadikan sebagai tumpuan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar karyawan. Banyaknya perusahaan yang memiliki resiko *turnover* karyawan menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam

perusahaan tersebut. Penanggulangan dilakukan dengan menggunakan pemberian kompensasi yang kompetitif bagi karyawan, karena karyawan yang mampu bekerja secara baik atau memiliki kemampuan tinggi (berkualitas dan produktif) tentunya dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk tetap tinggal (Mathis, 2006).

Kepuasan terhadap kompensasi akan mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya (Dewhurst, et al., 2009). Hasil penelitian A.D Putriani (2014) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* (Putrianti, 2014).

4. Faktor Lingkungan

a. Kebijakan Pemerintah

Secara berkala pemerintah mengeluarkan kebijakan penerimaan Pegawai Negeri Sipil, hal ini membuat karyawan yang sudah bekerja di rumah sakit swasta meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja dan mendaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dinilai menjanjikan keamanan dalam hal finansial.

b. Organisasi Pesaing

Faktor selain kepuasan menyebabkan pegawai keluar adalah ketersediaan lapangan kerja dan harapan akan adanya perbaikan nasib di tempat bekerjanya sekarang. Sebagian besar karyawan sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain, dan jika di luar organisasi tempat karyawan bekerja terdapat banyak peluang yang lebih bagus maka karyawan

akan terdorong untuk pindah ke tempat yang lebih menarik tersebut (Munandar, 2011).

c. Kondisi Perekonomian

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah yang akan menyebabkan banyak karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. (Aliman, 2000)

5. *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. *Job satisfaction* ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Dessler, 2011).

Niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan didasari karena ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan menimbulkan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain dan dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan di luar organisasi. Dengan kata lain *job satisfaction* sangat menentukan apakah karyawan akan tetap tinggal atau memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Mobley, 2011).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kusumaningrum (2015) mengenai kontribusi *job satisfaction* terhadap intensi *turnover* pada perawat instalasi

ruang inap. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya terdapat kontribusi *job satisfaction* terhadap intensi *turnover* yang sangat signifikan pada perawat instalasi ruang inap (Kusumaningrum, 2015).

6. *Intention To Leave*

Intention to leave adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). *Intention to leave* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan (Lum, 1998).

Turnover adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi di mana ia bekerja. *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara *turnover* dengan *intention to leave* di mana *intention to leave* dapat digunakan untuk memprediksi *turnover* (Mobley, 2011).

Intention to leave harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Lisnawati, 2009).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap *intention to leave* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung?
2. Apakah faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap *intention to leave* melalui *job satisfaction* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *intention to leave* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi kepada RSIA Trisna Medika Tulungagung dalam upaya menurunkan angka *overall turnover* bidan berdasarkan hasil penelitian dan hasil FGD.

1.4.2 Tujuan Khusus

Penelitian ini memiliki tujuan yang lebih rinci, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi gambaran bidan berdasarkan faktor individu (umur, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, status pernikahan),

faktor pekerjaan (beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja) dan penilaian bidan terhadap kompensasi finansial di RSIA Trisna Medika Tulungagung.

2. Mengidentifikasi gambaran *job satisfaction* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.
3. Mengidentifikasi gambaran *intention to leave* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.
4. Menganalisis pengaruh faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap *intention to leave* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.
5. Menganalisis pengaruh faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap *intention to leave* melalui *job satisfaction* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.
6. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to leave* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.
7. Menyusun rekomendasi kepada RSIA Trisna Medika Tulungagung berdasarkan hasil analisis pengaruh faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* serta berdasarkan hasil FGD (*Focus Group Discussion*).

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi RSIA Trisna Medika Tulungagung

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pengelolaan manajemen Rumah Sakit khususnya dalam upaya menurunkan

overall turnover karyawan di RSIA Trisna Medika Tulungagung. Dengan turunnya *ovearall turnover* bidan diharapkan kualitas bidan semakin baik dengan pengalaman yang semakin meningkat akan menambah kepercayaan pasien sebagai pengguna jasa pelayanan RSIA Trisna Medika Tulungagung.

2. Bagi Peneliti

Pengembangan ilmu dan penerapan serta mendapatkan pengetahuan dalam proses penelitian tentang *intention to leave* di RSIA Trisna Medika Tulungagung.