

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya organisasi berperan penting dalam tercapainya tujuan dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kompetisi baik jangka pendek atau jangka panjang dalam kegiatan organisasi, karena setiap organisasi harus memiliki nilai lebih dengan nilai organisasi yang lain. Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa manajemen organisasi memiliki fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penyusunan staff (*staffing*), penggerakan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*). Fungsi tersebut merupakan tugas dari manajer pada berbagai bidang serta tingkatan dalam organisasi.

Sesuai dengan faktor diatas maka salah satu peran perusahaan adalah melakukan pengawasan pada karyawan yang berada di lingkungann perusahaan. Agar tujuan penembangan sumber daya manusia (SDM) untuk pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana. Pengembangan SDM sangat mempengaruhi efisien serta efektifitas dalam suatu perusahaan. Sehingga perusahaan mempertimbangkan betul potensi karyawan yang memiliki kinerja baik dan untuk dipertahankan.

Perawat menjadi salah satu sumber daya yang penting dalam upaya pengembangan pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Menurut Kristanto (dalam Budiono, Noermijati, dan Alansyah, 2014) menyatakan bahwa

pengelolaan tenaga keperawatan sangat penting dilakukan untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi oleh pihak rumah sakit, baik persoalan yang sudah ada atau persoalan yang akan datang. Maka dari itu perlu adanya peningkatan mutu pelayanan yang ada di rumah sakit dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pemeran pengembangan (Wibawa & Musafik, 2013).

Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa manajemen organisasi memiliki fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staff (*staffing*), penggerakan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*). Fungsi tersebut merupakan tugas dari manajer pada berbagai bidang serta tingkatan dalam organisasi. Sehingga perusahaan perlu untuk mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dengan melakukan penerimaan, penyeleksian, serta mempertahankan SDM agar tidak berdampak pada perpindahan atau *turnover*.

Di Indonesia terjadi *turnover* pada perawat di rumah sakit swasta disebabkan karena perusahaan memiliki aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur *benefit-cost* dan *cost effectiveness* bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat menghancurkan perawat melakukan pekerjaan secara profesional dengan beban kerja yang tinggi (Rosamey dalam Arbianingsih, Hidayah & Taufiq 2010).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Januari 2017 yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Hasanah Mojokerto dari 164 orang karyawan diantaranya ada 62 orang perawat. Terdapat 23 atau 37,1 % perawat mengundurkan diri dalam periode waktu tahun 2016, 5 orang mengundurkan diri dikarenakan masa kontrak habis, 17 orang (73,9%) dikarenakan mengundurkan diri, dan 1 orang (4,3%) berpindah tugas. Dalam hal ini tingginya nilai *turnover* menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan dalam organisasi (Fardiansyah, Muhith, Saputra, & Fenty, 2017).

Berdasar hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama dengan Manager Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Manager menyatakan bahwa *“Dalam proses seleksi masuk menjadi perawat rumah sakit itu terdapat beberapa tahapan yang pertama tahapan administrasi oleh pihak HRD, kemudian diserahkan kepada manager perawat untuk melakukan proses wawancara dan uji kompetensi, selanjutnya di kembalikan kepada HRD untuk ujian Al-Islam dan Kemuhammadiyah, serta tahap penerimaan oleh pihak HRD. Setelah dilakukan proses seleksi, sebelum penempatan kerja maka karyawan akan diberikan pembekalan sesuai kebutuhan, misal sekolah selama 4 bulan di RS. Sarjito, RS. Moewardi dan beberapa rumah sakit besar lainnya.”*<sup>1</sup>

Seorang perawat akan dihadapkan dengan berbagai macam karakter pasien dengan berbagai macam penyakit yang diderita oleh pasien tersebut. Tidak hanya dari pasien saja namun perawat juga dihadapkan dengan keluarga pasien yang

---

<sup>1</sup> Wawancara dilakukan pada 12 Maret 2019

banyak menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Serta rekan kerja yang tidak tidak sejalan hingga membuat dokter cenderung bersifat arogan. Kondisi tersebut membuat akan menyebabkan perawat mudah mengalami *stress*.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak manager yang menyatakan bahwa "*Pengunduruan diri yang terjadi kepada perawat di rumah sakit ini disebabkan karena ikut suami, karena momong anak pertama (urusan keluarga), serta karena di terima sebagai PNS kemudian di pindah tugaskan. Kemudian kalau pemberhentian dari perusahaan sebelum masa kontrak habis (masa uji coba) biasanya disebabkan karena masalah kognitif, kompetensi yang dimiliki kurang memadai dan kemampuan dalam melakukan kinerja tidak maksimal sehingga harus diberhentikan.*"<sup>2</sup> Dalam pernyataan tersebut terdapat peristiwa *turnover* pada perawat karena berbagai faktor yaitu, menjadi PNS, mengikuti suami, merawat anak, dan ketidak sesuaian karyawan baru dalam melakukan tuntutan pekerjaan perusahaan selama masa kontrak.

Menurut pendapat Fardiansyah, Muhith, Saputra, & Fenty (2017) penyebab terjadinya *turnover* antara lain adalah stres terhadap pekerjaan, lingkungan tempat kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam suatu pekerjaan, adanya penurunan komitmen organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja. Terjadinya *turnover* berawal dari adanya intensitas *turnover*, yaitu dorongan karyawan untuk keluar atau mengundurkan dari suatu pekerjaan. *Turnover* mengarah pada pengunduran

---

<sup>2</sup> Idib 1

diri karyawan yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan *turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi individu untuk melakukan niat pengunduran diri (Witasari, 2009).

Peneliti juga sudah melakukan penyebaran angket melalui *google form* dengan 9 responden yang menyatakan bahwa sebanyak 22,2 % menyatakan ingin beralih keperusahaan lain dengan alasan ingin mencari wawasan dan gaji dari instansi perusahaan yang lebih besar. Kemudian sebanyak 77,8 % menyatakan sudah sesuai dengan yang diinginkan.

Kemudian dari para responden menyatakan bahwa pernah melakukan perbandingan dengan perusahaan lain dengan presentase sebesar 55,6%. Kemudian responden menuliskan alasannya karena beban kerja yang diberikan perusahaan, kesejahteraan gaji yang didapatkan oleh para karyawan, kemudian kesempatan beraktualisasi diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam pengembangan karirnya. Kemudian sisa presentasi sebesar 44,4% menyatakan bahwa hal tersebut sudah sesuai dengan kemampuan dan tidak suka membandingkan karena semua sudah diatur.

Berdasar dari hasil pencatatan dokumen di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terdapat perilaku *turnover* sebanyak 18 orang selama tahun 2018. Dari 18 orang tersebut terdapat 41% karena sudah purnakarya, kemudian terdapat 2% disebabkan karena purnakarya dini, kemudian terdapat 48% dengan alasan keluarga, 2% karena tidak lolos uji coba selama 3 bulan, dan 7% lainnya karena mengikuti seleksi di rumah sakit lainnya. Dalam hal ini

karyawan terdapat kecenderungan karyawan melakukan *turnover* dengan berbagai faktor.

Berdasarkan berita *online* yang di muat oleh Liputan6.com pada Rabu (9/1/2019) menjelaskan bahwa terjadi mogok kerja pada dokter dan tenaga medis di RSUD Indramayu, Jawa Barat. Hal ini mengakibatkan para pasien terlantar. Penyebab dari terjadinya mogok kerja tersebut sebagai bentuk protes atas pemecatan 2 dokter secara sepihak oleh pihak rumah sakit. Hal ini tegana medis juga menuntut kenaikan upah insentif yang selama ini dianggap tidak layak. Hal tersebut merupakan suatu bentuk ketidakpuasan pekerja pada tenaga medis.

Sedangkan pengertian dari kepuasan kerja menurut Mulyadi (2010) ialah penilaian yang diberikan kepada karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan dapat memuaskan kebutuhan dari karyawan. Kepuasan kerja ini didasari oleh faktor pekerjaan tersebut, penyesuaian diri pada lingkungan kerja dan hubungan sosial diantara luar pekerjaan. Menurut Robbin & Judge (dalam Wateknya, 2015) menyatakan bahwa karyawan akan memiliki sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan apabila seorang karyawan tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pada penelitian yang dilakukan Pawesti, Ristia, Wikansari & Rinandita (2016) tentang Pengaruh kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan di Indonesia yang mendapatkan hasil sebagai berikut, menunjukkan hasil penelitian ini memberikan dengan hasil koefisien korelasi positif yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi *turnover*

karyawan. Hal ini berarti jika karyawan merasakan kepuasan dengan organisasi atau perusahaannya maka angka untuk meninggalkan organisasi itu rendah.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wateknya pada tahun 2015 yang mendapatkan hasil bahwa karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya apabila mendapatkan hasil upah dari pekerjaannya, selain pemberian upah rekan kerja sejawat juga mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang dicapai maka kecenderungan niat untuk mencari pekerjaan bernilai rendah. Ketika perusahaan meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja pada karyawan maka nilai kepuasan akan semakin tinggi.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Budiono dkk, (2014) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja bernilai signifikan terhadap *turnover intention* dengan indikator tertinggi dari aspek kebermaknaan diri. Seorang karyawan yang merasakan kebermaknaan diri maka ia akan menerima dan melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai spiritual yang ada. Sedangkan spiritualitas di tempat kerja merupakan praktik interkonektivitas dan perasaan saling percaya yang merupakan bagian dari proses kerja, yang kemudian mengarah pada budaya organisasi secara keseluruhan yang didorong oleh motivasi, respon positif, serta keharmonisan diantara individu sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja individu dan dapat membantu keunggulan seluruh organisasi. (Hassan, Nadeem, & Akhter, 2016)

Berdasarkan pemaparan hal-hal diatas maka dapat ditemukan pokok rumusan masalah yang akan menjadi dasar sebuah penelitian yaitu adalah

hubungan keterkaitan antara *spiritualitas* dan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention*.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat spiritualitas pada perawat.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada perawat
4. Untuk mengetahui *turnover intention* pada perawat.
5. Untuk mengetahui sumbangan efektifitas spiritualitas dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini secara teoritis memberikan informasi ilmiah dalam ilmu psikologi khususnya psikologi positif, mengenai keterkaitan spiritualitas dengan intensitas *turnover*. Sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat praktis bagi karyawan bekerja di rumah sakit, khususnya di bagian Perawat pasien.