

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit merupakan pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal kesehatan yang terdiri dari berbagai staf medis professional yang bertugas di instalasi rawat inap maupun rawat jalan, memberikan edukasi kesehatan bagi pasien internal maupun masyarakat eksternal secara luas. Pelayanan kesehatan dilakukan terus-menerus tanpa terputus selama 24 jam setiap harinya baik pelayanan yang bersifat kuratif maupun preventif. Saat ini Rumah Sakit juga memiliki program pelayanan komunitas untuk memberikan edukasi sebagai pelayanan rehabilitasi serta mendampingi pasien dengan penyakit degenarif yang memerlukan pengawasan minum obat maupun pemantauan kondisi pasca perawatan di rumah sakit.

Undang-undang kesehatan yang dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk mengatur status kesehatan penduduknya. Memiliki kesehatan yang prima mampu meningkatkan produktivitas dimana akan berdampak pada tingkat

perekonomian atau kesejahteraan dirinya, keluarga, masyarakat bahkan untuk kestabilan perekonomian negara. Dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan di Indonesia pemerintah memiliki program kesehatan masyarakat dalam rangka percepatan penurunan angka kesakitan dan kematian dengan kebijakan-kebijakan yang telah diatur didalam peraturan pemerintah salah satunya berfokus pada pelayanan kesehatan ibu dan anak, bantuan dana maupun pemberian bahan pokok dan program jaminan kesehatan masyarakat miskin dan tidak mampu. Sesuai dengan makna pancasila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pelayanan kesehatan merupakan hak seluruh warga Negara Indonesia, hal ini tertera dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan untuk meningkatkan derajat kesehatan. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 mengenai Rumah Sakit menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan untuk masyarakat dengan model sendiri akibat dari berkembangnya keahlian, kesuksesan teknologi dan sosial ekonomi untuk menaikkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*) merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi

menyediakan pelayanan paripurna (*komprensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Sebagai organisasi yang memberi pelayanan kesehatan yang mengutamakan pelayanan dengan pengelolaan secara profesional, keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berpengalaman dengan kualitas kinerja yang baik agar tercapainya visi dan misi rumah sakit.

Kesejahteraan tenaga kesehatan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan karena kesejahteraan akan berdampak pada kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kesehatan dapat meningkatkan motivasi kepada tenaga kesehatan agar menjaga kondisi kesehatan fisik, psikis, meningkatkan ketrampilan dan semakin terlibat dalam upaya peningkatan kinerja (Subardjono, 2017). Kesejahteraan tenaga kesehatan dapat membawa dampak positif bagi peningkatan pelayanan kesehatan kepada pasien di Rumah Sakit. Kesejahteraan tenaga kesehatan yang kemudian kita sebut dengan *employee well-being*, dan meningkatnya capaian kinerja karyawan diakibatkan adanya keterikatan kerja disebut sebagai *work engagement*. Kedua

hal tersebut sebagai indikator dalam mengukur tingkat tinggi rendahnya angka *turnover intention* di Rumah Sakit.

Tenaga kesehatan adalah karyawan profesional yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan visi misi Rumah Sakit yang tentunya berhak mendapatkan kompensasi atas kinerjanya yang sesuai dengan taraf kehidupan guna tercapainya kesejahteraan untuk dirinya dan keluarga. Kesejahteraan karyawan dapat berupa upah dan gaji yang merupakan apresiasi atau kompensasi langsung dari Rumah Sakit dan Apresiasi atau kompensasi tidak langsung seperti cuti, bonus, status kepegawaian, jenjang karir yang diatur dalam peraturan perusahaan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara *employee well-being* terhadap kinerja karyawan yang disertai dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang kuat antara pola *turnover* dengan *employee well-being* yaitu semakin bahagia seorang karyawan karena terpenuhinya kesejahteraan hidupnya maka dia tidak memiliki niat untuk keluar dari tempat pekerjaannya yang sedang dijalani. Karyawan yang telah memiliki keterikatan kerja (*work*

engagement) dengan perusahaan akan bersedia mengabdikan dan mengerahkan seluruh tenaga serta pikiran dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya guna tercapainya visi dan misi rumah sakit.

Kesejahteraan mental pada level tertinggi dari well-being serta melambungkan kesehatan mental merupakan kata lain dari *flourishing*. Pada penelitian longitudinal dan experimental well being pada level tertinggi akan menunjukkan terkait dengan positive outcomes, termasuk pemberdayaan efektif, produktivitas, dan kreativitas, hubungan yang baik, perilaku sosial, dan kesehatan yang baik serta harapan hidup (Huppert & so, 2013). *Purpose life, positive relationship, engagement, competence, self esteem*, optimis untuk *enrichment of well being* dalam konsep *flourishing*. Jadi seseorang yang memiliki emosi positif dengan tingkat tertinggi yang memiliki fungsi secara psikis dan sosial yang baik sehingga memiliki complete mental health dari tingkat tertinggi well being. Dapat disimpulkan kesejahteraan bukan hanya didalam benak saja melainkan dapat dirasakan dan dipikirkan. Karyawan dengan *flourishing* akan memberikan kontribusi yang positif dan perusahaan akan memiliki organisasi yang efektif (Rosa et al, 2020).

Oleh karena itu, menurut Rosa et al, 2020 perlu adanya identifikasi tingkat *flourishing* dari individu dosen dengan memperhatikan gambaran kinerja luaran dan jabatan fungsional dosen dilingkungan perguruan tinggi muhammadiyah (PTM) baik di UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) dan UMP (Universitas Muhammadiyah Purwokerto) (Rosa et al, 2020).

Sebagai informasi, jumlah rumah sakit pada 2010 baru mencapai 1.632 rumah sakit. Artinya dalam waktu 11 tahun dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2021, telah muncul rumah sakit sebanyak 1.293 rumah sakit. Terjadi peningkatan yang sangat signifikan terhadap jumlah rumah sakit di seluruh Indonesia. Wilayah Jawa Tengah, terdapat 290 rumah sakit dalam hal ini rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Jumlah rumah sakit ini tersebar di seluruh kota atau kabupaten se provinsi Jawa Tengah. Untuk wilayah Kabupaten Kebumen, terdapat 11 Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan. Sementara itu, jumlah penduduk di Kabupaten Kebumen adalah 1.405.000 orang yang terhitung tanggal 30 Juni 2021. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat potensi yang sangat besar bagi masyarakat wilayah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 1.405.000 untuk dapat berobat atau mencari tempat

pelayanan kesehatan di 11 Rumah Sakit di wilayah Kabupaten Kebumen. Salah satu rumah sakit di wilayah kabupaten Kebumen adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan rumah sakit milik yayasan Persyarikatan Muhammadiyah yang berada di kabupaten kebumen, Provinsi Jawa Tengah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan dengan visi menjadi rumah sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Untuk mewujudkan visi rumah sakit dibutuhkan dukungan dari seluruh sumber daya manusia disetiap unit agar dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat pasien rasakan dan menilai melalui kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian manager personalia/sumber daya insani (SDI) didapatkan data jumlah seluruh karyawan yang dimiliki di antaranya tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada tahun 2020 sejumlah 385 dan terjadi peningkatan pada tahun 2021 sejumlah 405. Analisa wujud dari *employee well-being* dan *work engagement* adalah tingkat *turnover* karyawan. Tenaga yang

memilih berhenti bekerja (*turnover*) dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada tahun 2020 sebanyak 46 orang terdiri dari 13% dari Tenaga Kesehatan dan 11,1% dari tenaga non kesehatan. Beberapa keterangan yang menjadi alasan berhentinya karyawan pada tahun 2020 di antaranya 1 orang pensiun, 1 orang meninggal dunia dan 44 orang mengundurkan diri, dan pada tahun 2021 akibat adanya pandemi Covid-19 terjadi penurunan angka *turnover* karyawan namun masih dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang yang terdiri dari 8% tenaga kesehatan dan 6,97% dari tenaga non kesehatan. Beberapa keterangan yang menjadi alasan berhentinya karyawan pada tahun 2021 di antaranya 1 meninggal dunia dan 30 orang mengundurkan diri.

Mengundurkan diri secara sukarela (*turnover voluntary*) menjadi alasan tertinggi dan *turnover* tertinggi berasal dari tenaga kesehatan dibandingkan dengan tenaga non kesehatan. Umumnya *turnover* 5%-20% dan tidak boleh lebih dari 10% per tahun (Mardiana, 2014:30). Namun, angka kejadian *turnover* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng masih tinggi dan merugikan rumah sakit khususnya *turnover* pada tenaga kesehatan menimbulkan terganggunya pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager sumber daya insani (SDI) tidak semua tenaga kesehatan di rumah sakit merasakan *employee well-being* yang tinggi sehingga mempunyai *work engagement* yang rendah. Digambarkan dengan adanya catatan dari atasan seperti terlambat datang kerja, pulang lebih awal, tidak masuk kerja, tidak mengerjakan laporan dan target program kerja tidak tercapai. Perilaku negatif tenaga kesehatan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak peduli pada hasil kerjanya dan melanggar aturan yang telah ditetapkan menunjukkan kinerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan data di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis kesejahteraan karyawan (*employee-well being*) dan keterikatan karyawan (*work engagement*) terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Oleh karena itu, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul “Studi Kasus *Employee Well-Being* Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Sruweng”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi *employee well-being* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
2. Bagaimana persepsi *work engagement* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?
3. Bagaimana analisa persepsi *employee well-being* dan *work engagement* terhadap faktor terjadinya *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis persepsi *employee well-being* dan *work engagement* terhadap faktor terjadinya *turnover intention*.

2. Tujuan Khusus

Untuk Mengetahui dan menganalisis antara lain:

- a. Menganalisis persepsi *employee well-being* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng
- b. Menganalisis persepsi *work engagement* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

- c. Menganalisis persepsi *employee well-being* dan *work engagement* terhadap faktor terjadinya *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan dalam perbaikan strategi manajemen dibidang SDI sehingga mampu menurunkan angka kejadian turnover di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam Menganalisis persepsi *employee well-being* dan *work engagement* terhadap faktor terjadinya *turnover intention* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

Merupakan bahan yang digunakan manajemen untuk menganalisa dan meningkatkan *employee well-being* dan *work engagement* untuk menurunkan angka kejadian turnover intention di Rumah Sakit.

