

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sektor kesehatan, tingginya angka *turnover* perawat masih menjadi tantangan hampir di semua negara. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa perawat mengalami angka turnover yang tinggi, seperti contoh 15-39 % di Inggris, 17 % baik di Kanada maupun di Jerman (Aiken *et al.*, 2001), 20% di Australia (Hogan *et al.*, 2007), 23 % di Amerika Serikat, dan 30 % di Skotlandia (Aiken *et al.*, 2001). Di Indonesia, penelitian yang dilakukan di Makassar didapatkan data *turnover* perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar tahun 2010-2012 sebanyak 10,18% - 15% (Anik, 2013). Hal serupa juga ditemukan di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam, angka *turnover* tenaga perawat mencapai 21% di tahun 2017 (Suyono, T *et al.*, 2018). Penelitian lain di tiga Rumah Sakit Swasta di kota Medan pada tahun 2009 menunjukkan angka *turnover* perawat per tahun juga tinggi, yaitu antara 24,6% - 34,9% (Tobing, 2009).

Perawat memegang peranan penting di dalam Rumah Sakit karena merupakan karyawan dengan komposisi terbesar di Rumah Sakit. Tingginya angka *turnover* perawat menyebabkan kurangnya

tenaga perawat sehingga operasional Rumah Sakit akan terganggu serta berdampak pada *revenue* dan *cost* Rumah sakit. (Dewanto, 2018). Menutup kekosongan posisi yang ditinggalkan perawat dapat meningkatkan beban kerja, menurunkan produktivitas serta mengganggu kontinuitas pelayanan. Lebih lanjut, juga berdampak pada meningkatnya resiko keselamatan perawat dan pasien seperti : meningkatnya kesalahan medis serta cedera terkait pekerjaan diantara perawat (Oktizulvia *et al.*, 2017). Di sisi lain, penggantian perawat akan berdampak pada biaya penggantian karyawan baru sebagai konsekuensi *turnover* perawat. Selain itu, terdapat yaitu biaya tidak langsung yang harus ditanggung meliputi biaya terminasi karyawan, biaya yang hilang saat posisi yang ditinggalkan belum terisi, biaya pemasaran, biaya orientasi dan pelatihan karyawan baru. (Oktizulvia *et al.*, 2017; Gess *et al.*, 2008).

Perawat yang bekerja di rumah sakit swasta memiliki kecenderungan untuk pindah kerja lebih besar. Salah satu alasan keluarnya nya perawat adalah diterima di rumah sakit pemerintah atau rumah sakit swasta yang lebih besar (Dewanto, 2018). Rumah sakit swasta tipe D sebagai tipe rumah sakit paling rendah dalam sistem kesehatan di Indonesia memiliki potensi paling besar mengalami *turnover* perawat. Fenomena pindah kerja ini dapat dilihat

sebagai keinginan perawat untuk lebih stabil dalam aspek ekonomi untuk memenuhi kehidupannya. Alasan lain perawat meninggalkan pekerjaannya karena tidak puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang tidak sesuai. (Dewanto, 2018)

Gaji merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan individu. Ketidakpuasan terhadap gaji akan berdampak pada berkurangnya komitmen dalam bekerja dan mendorong keinginan untuk pindah kerja (Currall, 2005). Kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh disparitas antara apa yang karyawan terima (*input*) atas apa yang mereka keluarkan (*output*) serta apa yang mereka kontribusikan pada organisasi. Jika rasio *input* dan *output* ini tidak seimbang, karyawan akan mengalami stres dari rasa bersalah karena mendapatkan gaji yang berlebihan atau merasa marah karena gaji yang kurang. Karyawan yang merasa gajinya kurang akan berusaha mencapai keseimbangan dengan menurunkan *input* seperti meningkatnya angka absensi, terlambat berangkat kerja, istirahat yang lebih lama, mengurangi produktivitas, atau meninggalkan organisasi (Singh and Loncar, 2010). Mengurangi keinginan untuk pindah merupakan hal yang penting di dalam organisasi dan untuk melakukan ini, organisasi harus memastikan bahwa karyawan senang dan puas terhadap posisi nya saat ini termasuk terkait gaji yang

mereka terima. Wang, *et al.* (2019) mengidentifikasi bahwa kepuasan gaji merupakan prediktor keinginan untuk pindah kerja.

Ketika berbicara mengenai lingkungan kerja, tidak akan terlepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai – nilai, filosofi, asumsi-asumsi yang diyakini di dalam organisasi dimana menjadi pondasi terbentuk nya identitas sebuah organisasi. Nilai – nilai ini yang nantinya diajarkan kepada setiap karyawan baru di dalam organisasi sehingga terbentuk cara yang sama dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 2004; Xiaoming & Junchen, 2012). Budaya organisasi yang baik akan membentuk lingkungan kerja yang baik dan menimbulkan perasaan memiliki. Hal ini merupakan nilai – nilai dasar penting yang bekerja seperti perekat di dalam organisasi sehingga dapat mengurangi kemungkinan karyawan pindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh MacIntosh & Doherty (2010) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berbanding negatif dengan keinginan untuk pindah kerja.

Aspek lain di dalam organisasi yang sangat penting adalah perilaku individu terhadap pekerjaannya. Hal ini sering disebut kepuasan kerja. Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena yang kompleks dan tidak terjadi secara terpisah

tetapi tergantung pada variabel organisasi seperti struktur, gaji, kondisi bekerja, dan kepemimpinan. Seluruh hal ini merupakan bagian dari budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Sada *et al.* (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh (2013), kepuasan kerja berkorelasi positif paling tinggi terhadap gaji dan kompensasi. Hasil yang tidak jauh berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Lorber, M., & Skela Savič, B. (2012). Dalam penelitian terbaru, peneliti mengakui bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah atau keluar (Oktizulvia *et al.*, 2017). Kepuasan kerja memiliki dampak yang serius terhadap perilaku karyawan, kinerja, dan kehidupan sehari-hari. Melihat hal ini, tidak salah jika kepuasan kerja menjadi topik yang menarik untuk diteliti hingga saat ini.

Meskipun banyak penelitian terkait budaya organisasi, kepuasan gaji dan kepuasan kerja yang memberikan hasil pengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja, terdapat penelitian yang memberikan hasil sebaliknya (Puangyoykeaw & Nishide, 2015; Ezeh, L.N. & Olawale, K., 2017).

Penelitian ini disusun untuk menambah pengetahuan terkait faktor yang berhubungan dengan keinginan perawat untuk pindah dari pekerjaannya khususnya dari aspek budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepuasan gaji. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan gaji, kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe D di Bantul, DIY.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
3. Apakah kepuasan gaji perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
4. Apakah kepuasan gaji perawat berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja perawat?
5. Apakah kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat?

6. Apakah kepuasan kerja perawat memediasi budaya organisasi terhadap keinginan untuk pindah perawat?
7. Apakah kepuasan kerja perawat memediasi kepuasan gaji perawat terhadap keinginan untuk pindah perawat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan gaji terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada keinginan untuk pindah perawat.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan gaji terhadap kepuasan kerja
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja
- e. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan untuk pindah kerja

- f. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh mediasi kepuasan kerja perawat pada budaya organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja perawat
- g. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh mediasi kepuasan kerja perawat pada kepuasan gaji terhadap keinginan untuk pindah kerja perawat

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu kesehatan dan manajemen rumah sakit khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepuasan gaji terhadap keinginan untuk pindah kerja

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Manajemen Rumah Sakit diharapkan dapat memberikan gambaran sejauhmana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepuasan gaji terhadap keinginan untuk

pindah kerja sehingga dapat mengembangkan strategi program retensi yang sesuai.