BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kapasitas otak terkoordinasi dengan kekuatan aktual orang, perilaku dan atribut mereka ditentukan oleh iklim dan keturunan, sementara pelaksanaan pekerjaan mereka didorong oleh keinginan untuk memuaskan pemenuhan mereka disebut SDM. SDM memiliki banyak pekerjaan penting dalam organisasi yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan organisasi, ini menunjukkan bahwa aset manusia yang layak interaksi eksekutif diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Widodo, 2015). Tanggungjawab seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dapat dilihat dan dinilai dari seberapa baik Disiplin yang dia terapkan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja, terwujudnya visi dan misi perusahaan, pada karyawan, dan secara lebih luas bagi masyarakat. Setiap pemimpin tentu perlu menerapkan kedisiplinan kerja kepada bawahannya agar hasil kerja menjadi lebih efisien dan efektif. Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi disiplin dalam bekerja, hal tersebut tentu menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pemimpin untuk dapat terus memelihara dan meningkatkan Disiplin kerja. (Suwanto, 2019).

Ada banyak permasalahan yang dapat terjadi di dalam Sumber Daya manusia selain Disiplin Kerja, salah satunya adalah *Turnover*. *Turnover* dapat diartikan sebagai kejadian dimana adanya perpindahan pegawai dari suatu organisasi, dan biasanya hal tersebut adalah pilihan terakhir. Ada banyak pegawai yang menggunakan *Turnover* untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, dana tau lebih nyaman, tapi dari sudut pandang organisasi yang ditinggalkannya hal tersebut dapat menimbulkan kerugian (Prihanjana, 2013).

Menurut (Ridlo, 2012) *Turnover* dapat diartikan sebagai suatu proses masuk dan keluarnya pekerja ke dalam organisasi selama periode waktu tertentu. Dalam suatu organisasi, proses *Turnover* adalah sesuatu yang merugikan, baik untuk organisasi perusahaan, maupun organisasi yang lain seperti dalam Organisasi Rumah Sakit.

Dalam suatu Rumah Sakit, apabila tingkat *Turnover* atau tingkat keluar masuk karyawan naik dari sebelumnya, hal tersebut dapat diindikasikan bahwa adanya penurunan dalam mengerjakaan suatu pekerjaan yiatu penurunan motivasi, semangat, dan gairah kerja, hal itu semua langsung berkaitan dengan penurunan produktifitas kerja. Proses rekruitmen mengelurkan banyak waktu serta biaya, peningkatan keahlian pegawai, sampai dengan penempatan pegawai, tingkat *Turnover* pegawai yang naik tentu akan merugikan organisasi secara besar

Tingkat *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan berbagai macam pengeluaran dalam organisasi, mulai dari biaya persiapan dan biaya pendaftaran yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Tujuan turnover diperlakukan sebagai keajaiban dan sikap manusia secara signifikan didalam keberadaan suatu organisasi dari perspektif individual dan secara sosial, dengan memikirkan kerinduan untuk mengubah perwakilan akan mempengaruhi organisasi dan pekerja yang bersangkutan (Toly, 2001). Omset Harapan sebaliknya mempengaruhi asosiasi karena membuat kelemahan dalam keadaan tenaga kerja, mengurangi efisiensi pekerja, suasana kerja yang tidak menguntungkan dan selanjutnya mempengaruhi peningkatan biaya aset manusia. (Dharma, 2013).

Selain mengurangi kedaruratan skala besar, rawat inap dan pengawasan lalu lintas, rumah sakit telah membangun fasilitas perawatan kesehatan yang memberikan kontrol komprehensif atas sumber daya kesehatan seperti promosi, pencegahan, pengobatan dan rehabilitasi. (UU RI No. 44 Tahun 2009). Menurut penelitian Muhammad Fauzan (2016), suatau tingkatan *Turnover* yang berada dirumah sakit memiliki nilai normal antara 5% - 10% setiap tahunnya. Tingkatan tersebut dapat dikategorikan tinggi apabila mempunyai tingkat presentase sekitar 10% pertahun.

Menurut Alfatania Pandu Asmara (2017) dengan hasil penelitiannya, menghasilkan jawaban bahwa suatu tingkatan *Turnover intention* memiliki pengaruh yang tinggi kepada kinerja seorang karyawan. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai tingkatan negatif tersebut menimbulkan dampak kepada pelayanan suatu pelanggan, standarisasi hasil dari produksi kerja dan profitabilitas. Meningkatnya nilai *Turnover Intention* tentu saja akan berdampak

negatif pada hasil kerja. Menurut Alfatania Pandu Asmara (2017) dalam penelitiannya mengemukakan, jika pegawai mencerminkan Turnover Intention dengan nilai tinggi tidak membenarkan jabatan serta muatan bagian di pekerjaan. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen pada suatu sikap tertentu dan kemudian melalaikan tanggung jawab utamanya dalam bekerja menjadi pegawai, dapat dipastikan Hasil Kerja pegawai akan terlihat buruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya *turnover intention* maka membuat buruk kinerja pegawai.

Berdasar pada hasil latar belakang di atas, serta karena di era saat ini masih banyak karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja salah satu nya di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang."

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah dibawah ini merupkan hasil dari bagian latar belakang penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karwang?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang?
3. Apakah terdapat Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ini memiliki tujuan :

1. Mengetahui ada atau tidak nya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.
2. Mengetahui ada atau tidak nya pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

3. Mengetahui ada atau tidak nya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat hasil yang diperloeh dalam melakukan kegiatan penelitian ini diperlukan untuk dapat memberikan manfaat dan pemikiran bagi organisasi dalam menentukan pilihan yang terkait dengan pemenuhan pekerjaan, tekanan kerja dan tempat kerja serta dampaknya terhadap tujuan turnover, sehingga diyakini bahwa penghindaran turnover yang merepotkan organisasi harus dilakukan.