

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan maupun secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia, 2009). Sebagai institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional dengan menyediakan fasilitas yang lengkap, sarana peralatan yang memadai serta sumber daya manusia yang berkualitas dan professional (<http://buk.depkes.go.id>).

Menurut Trisnantoro dan Listyani (2018) sejak tahun 2012 sampai dengan 2018 terdapat peningkatan jumlah rumah sakit rata-rata sebesar 5,2%. Secara detail dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Rumah Sakit di Indonesia tahun 2012-2018

Tahun	Total Rumah Sakit di Indonesia
2012	2.083
2013	2.228
2014	2.408
2015	2.490
2016	2.601
2017	2.773
2018	2.820

Sumber : Trisnantoro dan Listyani. Diambil dari <http://www.persi.or.id/>

Bertambahnya jumlah rumah sakit mengakibatkan persaingan pada sektor kesehatan semakin tinggi. Guna menghadapi persaingan tersebut, rumah sakit perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sunyoto (2015:275) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit mencapai tujuan karena sumber daya manusialah yang menjadi penentu maju atau

mundurnya suatu organisasi. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua sumber daya manusia yang ada di rumah sakit. Perawat dituntut untuk selalu profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap pasien, karena perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit dan menjadi penentu mutu layanan dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap perawat untuk mengurangi masalah-masalah terkait sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah *turnover intention*.

Turnover intention merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti keinginan mendapat kompensasi lebih, masalah keluarga, dan lain sebagainya (Syahronica, Hakam, dan Ruhana, 2015). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:38) *turnover intention* dapat terjadi secara sukarela ataupun tidak. Secara sukarela artinya karyawan merencanakan keluar dari organisasi karena memiliki niat untuk berkarier di organisasi lain. Sedangkan secara tidak sukarela adalah ketika organisasi tidak puas dengan kinerja karyawannya, dan memutuskan untuk memberhentikannya.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga peningkatan biaya sumber daya manusia (Syahronica, dkk., 2015). Pendapat tersebut didukung oleh Triaryati (2003) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat mengakibatkan beberapa kerugian bagi organisasi, seperti kerugian biaya yang harus ditanggung dan waktu untuk melakukan *recruitmen*, seleksi, dan *training* agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang sama dengan karyawan yang keluar dari organisasi. Pada dasarnya, *turnover intention* tidak dapat dihindari didalam organisasi, tetapi dapat diminimalisir dengan mengembangkan strategi *retensi* karyawan yang tepat. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* adalah dengan menerapkan strategi *employer branding* (Amelia dan Lukito, 2020).

Menurut Lloyd (2002) *employer branding* adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengkomunikasikan pada karyawan atau calon karyawan bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang tepat untuk bekerja. *Employer branding* dapat dikatakan sebagai strategi jangka panjang untuk menciptakan rasa perhatian pada karyawan dan calon karyawan terhadap organisasi, serta sebagai upaya untuk menjaring dan mempertahankan talenta yang berkualitas yang akan membawa keberhasilan pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sokro (2012) menjelaskan bahwa organisasi yang menggunakan strategi *employer branding* dalam bisnisnya akan menarik karyawan potensial untuk tetap tinggal bersama organisasi.

Organisasi tidak hanya dituntut untuk mencari cara mempertahankan karyawan, namun juga mencari cara untuk membuat karyawan merasa terikat. Menurut Saks (2006) faktor lain yang dapat menurunkan *turnover intention* adalah *employee engagement*. *Employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individu dengan kerja yang mereka lakukan (Robbins dan Judge, 2015:48). Pendapat tersebut didukung oleh Firmansyah (2019) yang menyatakan bahwa mempertahankan karyawan hanya akan membuat karyawan merasa betah, namun dengan menciptakan rasa keterikatan pada karyawan akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Sagita, Musadieg, dan Sulistyo (2018) *employee engagement* digunakan sebagai variabel mediasi untuk menilai pengaruh *employer branding* terhadap *turnover intention*, karena terdapat pengaruh antara *employer branding* terhadap *employee engagement*. Kuchеров dan Zavyalova (2011) menyatakan bahwa di organisasi yang mengembangkan *employer branding*, karyawan akan lebih cepat terikat dalam pembuatan keputusan dan proses manajemen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sagita, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *employer branding* dengan *employee engagement*. Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kesempatan untuk berkembang maupun kesempatan untuk berkontribusi. Ketika karyawan telah memiliki keterikatan dengan suatu

organisasi, maka karyawan akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan yang akan membuat karyawan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya.

Rumah Sakit Umum Daerah Caruban adalah salah satu rumah sakit yang terkenal di Kota Madiun dan merupakan salah satu rumah sakit milik PEMKAB Madiun. RSUD Caruban tergolong dalam rumah sakit tipe C yang sedang mengembangkan pelayanan untuk menjadi rumah sakit tipe B. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 1994. Dalam kurun waktu 24 tahun operasionalisasi, RSUD Caruban telah mengalami perkembangan kemampuan pelayanan ditinjau dari jumlah sarana fisik, peralatan medik, tenaga medis serta kemampuan finansial. RSUD Caruban memiliki 15 poliklinik yang terdiri dari poli anak, poli kandungan, poli paru, poli bedah, poli THT, poli umum, poli ortho, poli jantung, poli urologi, poli saraf, poli dalam, poli mata, poli gigi, poli fisioterapi dan poli jiwa. (sumber: www.rsudcaruban.madiunkab.go.id).

Dilansir dari <http://m.rri.co.id>, saat ini RSUD Caruban merupakan salah satu Rumah sakit yang dijadikan rujukan Covid-19. Sebagai rumah sakit yang dipercaya untuk menjadi rumah sakit rujukan Covid-19, RSUD Caruban harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan yang ditanggung oleh para perawat dan tenaga medis lainnya. Artinya beban kerja, waktu kerja dan resiko kerja yang mereka hadapi akan bertambah sehingga dapat mengakibatkan berbagai permasalahan pada RSUD Caruban. Hingga saat ini RSUD Caruban masih terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya dengan melengkapi sarana prasarana penunjang dan menyediakan tenaga medis yang profesional. Akan tetapi, dalam pencapaian tujuan sering kali muncul berbagai masalah diantaranya adalah masalah *turnover intention* pada perawat ataupun tenaga medis lainnya. Pada organisasi, *turnover intention* merupakan salah satu permasalahan yang serius karena dapat menyebabkan kerugian pada organisasi seperti ketidakstabilan kondisi kerja, kerugian biaya dan waktu. Oleh karena itu, *turnover intention* harus dikendalikan agar tidak mengalami peningkatan dan tidak menyebabkan permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan RSUD Caruban.

Berikut merupakan rekapitulasi data pegawai RSUD Caruban periode 2017-2019:

Tabel 1.2

Rekap perawat RSUD Caruban periode 2017-2019

No.	Rincian mutasi/keluar	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Januari	0	17	0
2.	Februari	2	1	0
3.	Maret	0	2	0
4.	April	1	0	3
5.	Mei	0	0	2
6.	Juni	3	0	14
7.	Juli	1	0	1
8.	Agustus	0	0	8
9.	September	4	1	2
10.	Oktober	0	0	1
11.	November	1	0	1
12.	Desember	2	0	2
	Total mutasi/keluar	14	21	34
	Jumlah perawat	219	223	227
	Prosentasi <i>turnover</i>	6,3%	9,4%	14,9%

Sumber : data departemen kepegawaian RSUD Caruban periode 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah *turnover intention* pada RSUD Caruban pada periode 2017 – 2019. Pada tahun 2017 tingkat *turnover* hanya sebesar 6,3%, selanjutnya pada tahun 2018 naik menjadi 9,4% dan di tahun 2019 naik kembali menjadi 14,9% atau sebesar 5,5%. Jika peningkatan *turnover intention* ini tidak segera dikendalikan dikhawatirkan akan mengalami peningkatan dan menyebabkan kerugian pada organisasi seperti ketidakstabilan kondisi kerja, kerugian biaya dan waktu yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan RSUD Caruban. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* pada perawat RSUD Caruban. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut: **Pengaruh Employer Branding Terhadap Turnover**

Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD Caruban

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employer branding* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *employer branding* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh antara *employer branding* terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis signifikansi negatif pengaruh *employer branding* terhadap *turnover intention* perawat RSUD Caruban.
2. Mengetahui dan menganalisis signifikansi positif pengaruh *employer branding* terhadap *employee engagement* perawat RSUD Caruban.
3. Mengetahui dan menganalisis signifikansi negatif pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* perawat RSUD Caruban.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* sebagai mediasi antara *employer branding* terhadap *turnover intention* perawat RSUD Caruban.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, bisa menjadi referensi yang relevan bagi kaum akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya berkaitan dengan *employer branding*, *employee engagement* dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen RSUD Caruban dalam mengendalikan niat keluar (*turnover intention*) pada perawat dengan meningkatkan rasa keterikatan perawat terhadap pekerjaan dan RSUD Caruban.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari tiga (3) bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan peneliti membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini peneliti membahas teori-teori yang berasal dari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan. Selain teori-teori tersebut, bab ini juga menjelaskan pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti membahas tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknis analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini peneliti membahas tentang karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran ini berisi hasil berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.