

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan rumah sakit di Indonesia dari sisi pertumbuhan jumlahnya terus meningkat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Industri rumah sakit mengalami perkembangan cukup pesat seiring di tertibkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang lebih baik. Aktifnya para pelaku bisnis dalam berinvestasi di industri rumah sakit di tanah air seiring sejalan dengan upaya pemerintah menyediakan jasa layanan kesehatan kepada masyarakat.(<http://dikamed.com/>)

Kebutuhan akan layanan rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan semakin membaiknya perekonomian dan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini yang menjadi pemicu bermunculannya rumah sakit swasta baru dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Untuk menghadapi persaingan ini, Rumah Sakit harus meningkatkan profesionalisme melalui peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien dan harus menyediakan pelayanan kesehatan yang prima selama

24 jam sehari. Pelayanan profesional hanya dapat dicapai bila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit. Pada hakekatnya Rumah Sakit berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan dan fungsi dimaksud memiliki makna tanggung jawab yang seyogyanya merupakan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat (UU No 44 2009).

Saat ini Rumah sakit semakin dituntut kemampuannya bukan hanya memberikan pelayan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat , tetapi juga kepuasan terhadap pelayanan kesehatan. Kenyamanan pasien dalam berobat semakin dikedepankan oleh pihak Rumah Sakit dengan adanya berbagai fasilitas yang mendukung bagi kenyamanan pasien dan keluarganya. Kenyamanan disini diartikan pasien bukan hanya puas terhadap

pelayanan medisnya saja, tetapi juga nyaman terhadap pelayanan, kelengkapan fasilitas serta kebersihan pun turut menjadi hal utama yang menjadi pelayanan pasien dan keluarganya dalam berobat, maka dengan demikian Rumah Sakit diharapkan selalu meningkatkan mutu pelayanannya.

Rumah sakit Karya Husada termasuk salah satu rumah sakit yang berkembang cukup pesat seiring dengan kebutuhan masyarakat akan fasilitas kesehatan yang profesional terutama di daerah Karawang, Rumah Sakit Karya Husada terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 98 Cikampek, berdiri pada tanggal 14 Februari 1992 dengan pembangunan gedung diatas tanah seluas 12.000 m². Rumah Sakit Karya Husada memiliki keuntungan letak yang strategis, karena berada pada daerah penyangga dari tiga wilayah kabupaten bagian utara Jawa Barat yaitu Kabupaten Karawang, Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang, lokasi mudah dijangkau, seperti :

1. Berada dekat jalan tol Jakarta Cikampek (\pm 3 km dari gerbang tol Cikampek Barat)
2. Dari Kota Cikampek \pm 2 km.
3. Terletak di Kawasan Industri :
 - Kota Bukit Indah Purwakarta
 - Indotaisei Karawang
 - Kujang Cikampek
4. Terletak dipusat keramaian kota Cikampek

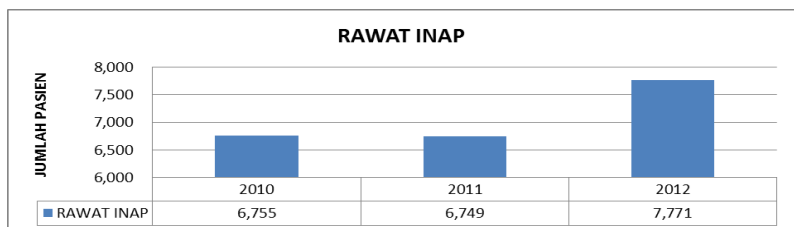
Karena letaknya yang strategis dan berada tidak jauh dari beberapa kawasan industri, maka sejak Rumah Sakit Karya Husada berdiri hingga saat ini lebih dari 68 Perusahaan dan 57 Asuransi yang telah menjalin kerjasama pelayanan kesehatan dengan Rumah Sakit Karya Husada, baik itu melalui Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Mandiri (dikelola langsung oleh perusahaan) ataupun melalui pihak ketiga (perusahaan asuransi). Sejak didirikan pada awal tahun 1992 mempunyai kapasitas 11 tempat tidur. Dengan semakin meningkatnya angka kunjungan pasien dan tingkat hunian Rawat Inap, maka pada pertengahan tahun 2003 sampai akhir Agustus 2004 terus dilakukan penambahan Fasilitas Rawat Inap baik berupa penambahan jumlah tempat tidur menjadi 97 tempat tidur, pada tahun 2010 penambahan kapasitas tempat tidur menjadi 125, termasuk di dalamnya penambahan ruang NICU 1 (satu) dan ICU sebanyak 3 (tiga) tempat tidur, dan di tahun 2017 ini total jumlah tempat tidur yang dimiliki oleh rumah sakit karya husada berjumlah 141 , dengan bertambahnya fasilitas tempat tidur ini diharapkan dapat memenuhi harapan & kebutuhan customer.

Pertumbuhan yang terus berkelanjutan ini sesuai dengan visi dari rumah sakit Karya husada, yaitu “Menjadikan Rumah Sakit Terbaik dan diminati Masyarakat Luas di wilayah Karawang dan Sekitarnya” , serta dengan Misi :

1. Memberikan pelayanan kesehatan berkualitas dengan mengutamakan kepentingan masyarakat umum maupun masyarakat industri.
2. Mengembangkan sumber daya yang profesional dan sarana prasarana yang optimal.
3. Memberikan manfaat yang maksimal kepada semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan rumah sakit melalui pelaksanaan manajemen yang terbuka.

Pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit Karya Husada dapat terlihat dalam kegiatan pelayanan rumah sakit Karya Husada di Unit Rawat Inap tahun 2010 -2012, dimana terlihat adanya peningkatan yang tampak pada Grafik (1). Hal ini didorong oleh penambahan fasilitas ruang perawatan yang diimbangi oleh meningkatannya angka kunjungan pasien rawat inap, dimana pasien ini terdiri baik dari pasien umum maupun pasien yang sudah ada kerjasama antara perusahaan dengan pihak rumah sakit.

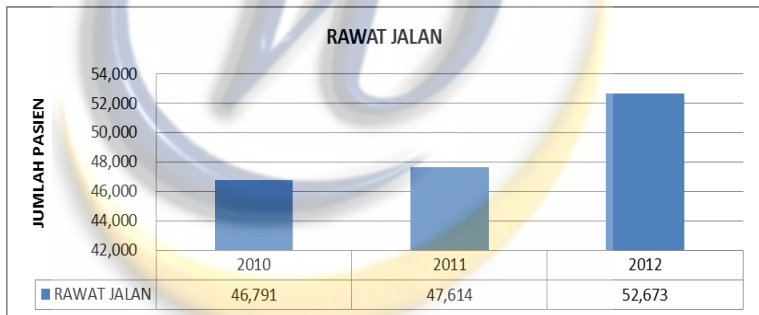
Grafik (1)Kegiatan Pelayanan Unit Rawat Inap RS.Karya Husada Periode 2010-2012



Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

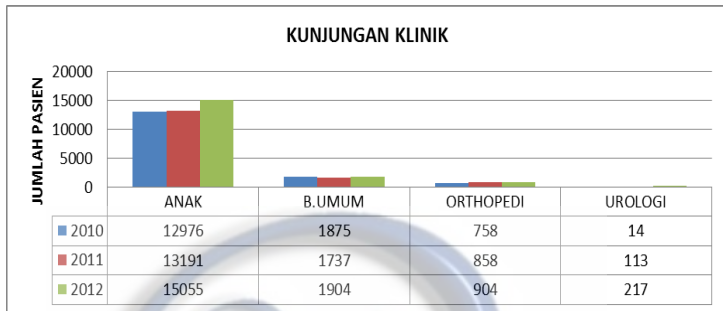
Kegiatan pelayanan di unit Rawat Jalan tahun 2010 – 2012 terlihat adanya peningkatan yang tampak pada Grafik (2), peningkatan dari tahun 2010 – 2012 mencapai 9,60 %. Pada Grafik (3 & 4) tampak peningkatan kunjungan di hampir semua klinik kecuali Obygyn. Pada tahun 2011 juga terjadi penurunan kunjungan pada klinik Umum dan Bedah Umum.

Grafik(2)Kegiatan Pelayanan Unit Rawat Jalan RS.Karya Husada Periode 2010-2012



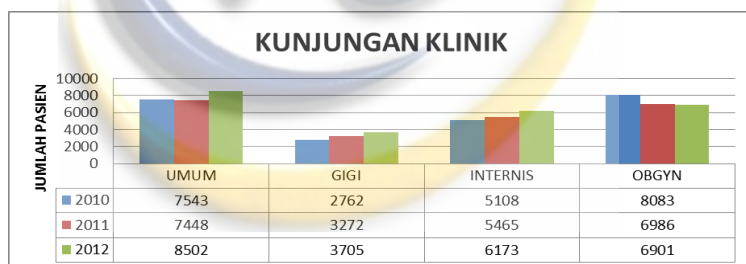
Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Grafik(3)Kegiatan Pelayanan Unit Rawat Jalan RS.Karya Husada Periode 2010-2012



Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Grafik(4)Kegiatan Pelayanan Unit Rawat Jalan RS.Karya Husada Periode2010- 2012



Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, RI 2007). Oleh sebab itu masalah kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan,

karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Persaingan dibidang pelayanan kesehatan khususnya bidang kedokteran pada era globalisasi diasumsikan akan semakin ketat antara biaya dan kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit merupakan suatu proses yang kompleks, melibatkan berbagai disiplin ilmu dan teknologi yang mutakhir. Persaingan di bidang pelayanan kesehatan ini menjadikan individu sulit melepaskan tekanan atau beban tuntutan pekerjaan dan mereka yang tidak siap menghadapi akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Karena saat ini masyarakat datang ke rumah sakit bukan hanya sekedar berobat lalu pulang, tetapi lebih dari itu , pelayanan yang prima dan berkualitas lah yang dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat. Pelayanan ini bukan hanya sekedar oleh Dokter, perawat juga memegang peranan penting dalam konstelasi pelayanan dan struktur kesehatan.

Gambaran masyarakat umum tentang perawat adalah anggota suatu komunitas yang memperlihatkan ketrampilan, khususnya dalam merawat pasien (*Psikologi Perawatan, 1995*). Dalam tugasnya, perawat diharapkan mampu menempatkan diri, beradaptasi, bekerjasama dengan rekan-rekannya yang lain, bekerjasama dengan dokter, psikiater atau psikolog, mengalih perankan dirinya pada posisi pasien, memahami perasaan pasien

(empati), melayani sesuai prosedural serta kebutuhan-kebutuhan pasien pada umumnya. Untuk itu dalam merawat pasien seorang perawat diharapkan memiliki sikap profesional, ketrampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan karena menyangkut kehidupan manusia. Tenaga keperawatan yang berkualitas mempunyai sikap profesional dan dapat menunjang pembangunan kesehatan, hal tersebut memberi dampak langsung pada mutu pelayanan di rumah sakit sehingga pelayanan yang diberikan akan berkualitas dan dapat memberikan kepuasan kepada pasien sebagai penerima pelayanan maupun perawat sebagai pemberi pelayanan.

Oleh karena itulah, mengapa perawat sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat karena pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 50 % dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit.

Begitu juga dengan komposisi pada rumah sakit Karya Husada jumlah perawat mendominasi dibandingkan dengan bagian lainnya, yaitu sejumlah 166 perawat dari jumlah keseluruhan pegawai medis dan non medis yang berjumlah 377 karyawan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Perawat RS karya Husada Tahun 2016

No	Data Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Jumlah Seluruh Pegawai	377
2	Jumlah Bagian Keperawatan	166

Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Untuk mencapai status kesehatan, baik individu maupun masyarakat faktor fasilitas pelayanan kesehatan merupakan salah satu penentu, disamping faktor manusia itu sendiri ataupun lingkungannya. Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas, Rumah Sakit Karya Husada berusaha untuk dapat berperan aktif dengan menjadi bagian dalam penyedia fasilitas pelayanan kesehatan, terutama dalam hal pencegahan / preventif seperti pelayanan paket pemeriksaan medical check up, pengobatan / kuratif dan sebagai konsultan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja untuk perusahaan yang membutuhkan, guna meningkatkan produktifitas tenaga kerja . Namun demikian pelayanan kesehatan yang komprehensif tersebut juga ditujukan kepada masyarakat luas, sehingga diharapkan dapat tercapai pelayanan kesehatan yang menyeluruh.

Pertumbuhan Industri yang semakin berkembang , bertambahnya jumlah penduduk dari pendatang pendatang yang mengadu nasib bekerja di Kawasan Industri yang ada terutama di daerah Cikampek menjadi salah satu faktor utama semakin besarnya Rumah Sakit Karya Husada. Semakin besar nya

perusahaan otomatis kebutuhan akan sumber daya manusia akan semakin bertambah banyak juga , semakin bertambah banyaknya karyawan akan semakin kompleks juga kebutuhan dari manajemen sumber daya tersebut, disinilah letaknya bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting sebagai tonggak berhasilnya visi dan misi perusahaan tercapai. Keperawatan adalah bagian yang juga merupakan ujung tombak juga memegang peranan penting bagi rumah sakit dalam pencapaian visi dan misi. Tetapi dalam menjalankan profesinya, perawat rentan terhadap stres. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain. Perawat memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibandingkan profesi lain.

Hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja berat serta penghasilan tidak memadai. Menurut data Kementerian Kesehatan RI tahun 2014 jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stres kerja pada perawat cukup besar. (Herqutanto,et al : 2017).

Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama,

kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif, Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi sedikitan kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif. (Sondang P Siagian, 2016 : 302).

Stres kerja pada perawat bukan hanya karena beban kerja fisik, melainkan juga beban mental. Beban mental dapat berupa

harus siap bekerja dengan shift atau bergiliran termasuk siap bekerja dalam kondisi libur ,saat menangani kondisi pasien kritis, juga harus menghadapi kondisi mental keluarga pasien, sehingga dengan tanggung jawab yang besar terhadap pasien dapat menyebabkan perawat rentan mengalami stres kerja. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami karyawan berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah , terutama pada perawat karena dapat membahayakan pasien sehingga menurunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat mengganggu kinerja rumah sakit karena perawat tidak mampu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien yang secara tidak langsung akan mempengaruhi daya saing rumah sakit.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut sebagai suatu bentuk pencapaian hasil atau tingkat pencapaian suatu perusahaan, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penilaian terhadap kinerja para karyawan harus dilakukan pada setiap perusahaan, mengingat pencapaian kinerja karyawan dapat memberikan efek kepada motivasi kerja karyawan di perusahaan. salah satu pencapaian kinerja yang paling mudah dilihat adalah melalui data absensi. Karyawan yang berkinerja baik dapat digambarkan dengan absensi yang tepat waktu , yang menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk bekerja juga memiliki kesiapan untuk berkontribusi yang terbaik terhadap perusahaan. Terlampir data absensi dari perawat rumah sakit Karya Husada pada periode tahun 2016.

**Tabel 1.2 Data Absensi Bagian Keperawatan
RS karya Husada Tahun 2016**

No	Bulan	Ketepatan Waktu		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat	%
1	Januari	137	11	8%
2	Februari	141	7	5%
3	Maret	138	10	7%
4	April	136	12	9%
5	Mei	139	9	6%
6	Juni	133	15	11%
7	Juli	135	13	10%
8	Agustus	138	10	7%
9	September	140	8	6%
10	Oktober	137	11	8%
11	November	139	9	6%
12	Desember	141	7	5%

Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa Perawat Rumah Sakit Karya Husada yang datang tepat waktu dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 relatif masih cukup banyak dibandingkan dengan karyawan tidak tepat waktu. Sedangkan untuk perawat yang datang tidak tepat waktu dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2016

rata-rata sekitar 10 orang tiap bulannya dari total karyawan sebanyak 141 orang. Tingkat keterlambatan / Tidak tepat waktu Perawat Rumah Sakit Karya Husada karyawan akan mengganggu kelancaran operasional Rumah Sakit, terutama dalam penanganan pasien, hal ini bisa menjadi salah satu menjadi pemicu timbulnya konflik dengan rekan kerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya motivasi kerja yang rendah. Situasi tersebut akan mengganggu kelancaran tugas perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Terlampir penilaian kinerja perawat RS Karya Husada dalam 3 (tiga) tahun terakhir

**Tabel 1.3 Data Penilaian Bagian Keperawatan
RS Karya Husada**

Tahun	Penilaian				Jumlah
	Baik	%	Cukup	%	
2014	80	51%	78	49%	158
2015	95	62%	59	38%	154
2016	90	56%	71	44%	161

Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Dari Tabel 1.3 , dapat disimpulkan bahwa dalam tiga tahun terakhir belum terdapat peningkatan yang signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan , prosentasi kinerja karyawan dengan bobot “cukup” masih terhitung cukup tinggi rata rata di atas 40 % . Ini menunjukkan kinerja yang belum merata pada bagian Keperawatan tersebut. Idealnya kinerja karyawan dengan kategori “Baik” haruslah lebih tinggi dimana hal tersebut akan menunjukkan semakin tinggi pula kinerja bagian keperawatan, dan kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Karya Husada dengan kategori “baik” masih di bawah 50 %.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan,penyeleksian sampai mempertahankannya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja

perusahaan yang sudah baik dapat menjadi rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk keluar (*Intention to quit*) karena berbagai macam sebab. Keinginan pindah/keluar pekerjaan (*intention to quit*) dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan (*turnover*), dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman atau mempunyai kompetensi khusus dan perlu melatih karyawan baru. (Siti Muliana : 2013)

Menurut Shore (1989), dalam sebuah organisasi, karyawan bukan hanya sekedar alat ukur tetapi merupakan suatu personalitas (Manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penangannya, sehingga karyawan tidak punya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi akan menjadi rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stressnya, kepuasan kerjanya dan komitmennya (Robinson & Aprilia,2005). Saat perusahaan mampu menurunkan stress, meningkatkan *job satisfaction* serta komitmen organisasional organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginannya untuk keluar (Elangovan,2001). Keluarnya karyawan dari perusahaan beresiko hilangnya karyawan yang potensial bagi perusahaan. Tentu ini merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan dan masalah klasik yang kerap terjadi di perusahaan manapun dan ini akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan program kerja yang telah ditetapkan. Selain itu dengan kehilangan karyawan yang berkualitas akan menjadi cost karena menimbulkan potensi biaya baik biaya pelatihan yang sudah di investasikan untuk karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan maupun biaya rekrutmen kembali.

Beberapa alasan keluarnya karyawan karena di pengaruhi oleh faktor balas jasa (gaji) yang rendah, mendapat penawaran kerja yang lebih baik, tidak adanya promosi, suasana dan lingkungan kerja yang kurang cocok, serta perlakuan yang tidak adil. Selain itu berdasarkan sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Barker (dalam Dewi Yana , 2014) diketahui bahwa stres merupakan penyebab tertinggi kedua sebagai penyebab munculnya keinginan keluar dari pekerjaan. Menurut

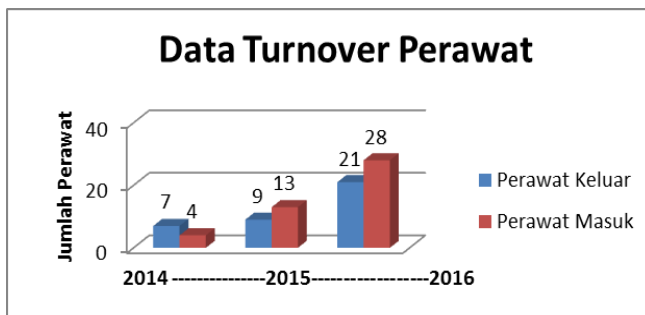
Gillies (dalam Siti Muliana : 2013) presentasi pindah / keluarnya (*turnover*) perawat dari rumah sakit secara normal berkisar antara 5 - 10% / tahun , dikatakan tinggi bila lebih dari 10 %. Oleh sebab itu *turnover* perlu menjadi perhatian di manajemen rumah sakit. Dibawah ini jumlah perawat uang keluar tahun 2014-2016 pada Rumah sakit Karya Husada :

Tabel 1.4 Data Turnover Bagian Keperawatan RS karya Husada Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Keluar	%	Jumlah Perawat Masuk	%
2014	158	7	4%	4	3%
2015	154	9	6%	13	8%
2016	161	21	13%	28	17%

Sumber : Rumah Sakit Karya Husada

Grafik (5) Turnover Bagian Keperawatan RS karya Husada Tahun 2014-2016



Berdasarkan Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa pada Rumah Sakit Karya Husada jumlah perawat yang keluar cukup tinggi, dilihat dari prosentase dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 mengalami peningkatan yang cukup signifikan hingga di atas 10 %. Permasalahan lain adalah pemenuhan atas kekosongan dari perawat yang keluar tersebut. Dibutuhkan waktu, tenaga serta biaya lainnya akibat keluarnya perawat, sementara pelayanan terhadap pasien tetap harus diutamakan karena kekosongan tersebut akan berpengaruh terhadap kebutuhan pelayanan, karena perawat baru harus beradaptasi lagi, belajar lagi serta harus ada ekstra kerja keras dari para perawat senior untuk menanganai pasien sekaligus memberikan pengajaran pada karyawan baru tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui kondisi stres kerja, kinerja dan *intention to quit* pada Rumah Sakit Karya Husada serta mengetahui bagaimana hubungan stres kerja dan kinerja karyawan terhadap *intention to quit* pada Rumah Sakit Karya Husada, maka penelitian ini diberi judul: **Analisis pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan terhadap *intention To Quit* pada bagian keperawatan Rumah Sakit Karya Husada.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi stres kerja, kinerja & *Intention to Quit* karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Karya Husada
2. Faktor faktor dominan apa sajakah yang mempengaruhi stres kerja & kinerja perawat
3. Bagaimana hubungan dan pengaruh stres kerja dan kinerja terhadap *Intention To Quit* baik secara parsial maupun simultan

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan sejumlah permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi stres kerja, kinerja & *Intention to Quit* pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Karya Husada
2. Untuk mengetahui Faktor faktor dominan yang mempengaruhi stress kerja & kinerja bagian keperawatan
3. Untuk mengetahui Hubungan dan pengaruh stres kerja dan kinerja terhadap *Intention To Quit* baik secara parsial maupun simultan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Manajemen Rumah Sakit dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijakan perusahaan, dan bagi pihak penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.
2. Secara teoritis, hasil penilitain ini di harapkan dapat menjadi Refrensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen khususnya ilmu sumber daya manusia untuk mengetahui karakteristik faktor kepribadian terhadap stres kerja dan pengaruhnya terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

1.5. Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Karya Husada pada periode Juli 2017 sampai dengan September 2017 beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 98 Dawuan Tengah, Cikampek , Kabupaten Karawang. Pemilihan tempat penelitian didasarkan karena tingkat *turnover* yang cukup tinggi , dengan pertimbangan Rumah Sakit Karya Husada saat ini sedang berkembang menjadi salah satu Rumah Sakit yang terbaik di Kabupaten Karawang.