

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan rumah sakit sebagai salah satu instansi pelayanan kesehatan semakin marak terjadi. Saat ini rumah sakit telah berkembang menjadi suatu badan usaha yang berorientasi pada profit. Hal tersebut menyebabkan semakin banyak rumah sakit yang berusaha meningkatkan mutu dan layanannya untuk dapat bersaing dan mengungguli kompetitor lainnya. Untuk meningkatkan mutu dan pelayanan kesehatan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan terampil serta berdedikasi tinggi pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam hal ini rumah sakit. Peran sumber daya manusia sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karenanya, sangat penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat. (Purwaningrum, 2020).

Dalam perencanaan sumber daya manusia keberagaman generasi atau usia menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan oleh pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan data laporan keadaan angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2022 angkatan kerja terbesar berada pada kelompok usia milenial yaitu usia 24 – 39 tahun sebesar 50, 85 juta jiwa (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2022). Keberadaan generasi milenial sebagai generasi yang mendominasi lapangan kerja di Indonesia sangat berdampak pada kondisi suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi dan komunikasi yang serba cepat menjadi suatu kelebihan yang dimiliki oleh generasi ini. Dengan karakteristiknya yang unik dan berbeda dari generasi sebelumnya maka, generasi milenial diharapkan mampu membawa angin segar serta perubahan dalam iklim organisasi suatu perusahaan.

Dibalik karakteristiknya yang unik, generasi milenial dikenal sebagai generasi yang mudah berpindah-pindah pekerjaan (Asih and Zamralita, 2017). Berdasarkan hasil survey global milenial dan gen z yang dilakukan oleh Deloitte di tahun 2022 menyatakan sekitar 24 % milenial ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dua tahun, dan kira-kira sepertiganya akan melakukannya meskipun belum memiliki pekerjaan lain. Dalam industri kesehatan sendiri terdapat sekitar 29 % generasi milenial yang memiliki niat untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dalam dua tahun kedepan (Deloitte, 2022). Kesesuaian upah dengan pekerjaan, dan pertimbangan kesehatan mental di tempat kerja serta perasaan jenuh dengan pekerjaan yang sedang dijalankan adalah beberapa faktor utama yang melatarbelakangi keinginan pindah kerja pegawai milenial berdasarkan survey Deloitte, (2022).

Turnover pegawai merupakan kejadian berhentinya seorang pegawai dari tempat ia bekerja yang dilakukan secara sukarela (Caroline Iskandar dan Rianto Rahadi, 2021). *Turnover* atau keluar masuknya pegawai pada suatu perusahaan merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. *Turnover intention* atau niat berpindah kerja merupakan suatu kondisi kecenderungan pegawai untuk berhenti atau berpindah keluar dari organisasi atau tempat dimana ia bekerja (Anggara, Suryawati and Agushybana, 2020). Kejadian *turnover* pegawai dapat memberikan dampak negatif dan menimbulkan masalah besar bagi perusahaan khususnya bila pegawai yang keluar memiliki kinerja yang baik serta berkompotensi tinggi atau menduduki posisi penting bagi perusahaan tersebut. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas berjalannya perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan tersebut (Khomaryah, Pawenang and Hadi, 2020).

Dalam pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit tingginya kejadian *turnover* pegawai dapat menghambat pemberian layanan di rumah sakit dan berpengaruh pada sistem kepegawaian serta meningkatkan beban rumah sakit dari segi biaya karena harus melakukan rekrutmen, seleksi hingga pelatihan dan orientasi kembali (Anggara et al., 2020). Selain itu tingginya kejadian *turnover* pada pegawai di rumah sakit juga akan berdampak pada kesehatan dan produktivitas pegawai itu sendiri. Pegawai akan lebih berisiko menderita stress kerja dan kelelahan akibat kerja sehingga meningkatkan risiko melakukan

kesalahan medis yang mengancam keselamatan pasien (Hardjanti, Noermijati dan Dewanto, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada pegawai. Menurut Mobley dalam Arum Maharani dan Ayu Mashuri, (2019) faktor penyebab meningkatnya keinginan pegawai untuk berhenti kerja dapat dikategorikan dalam dua faktor yaitu faktor organisasi/perusahaan dan faktor pribadi. Faktor perusahaan meliputi budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, ketidakamanan kerja, ukuran perusahaan dan dukungan perusahaan kepada pegawai. Sedangkan faktor internal atau pribadi adalah faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri seperti kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, minat, kontrol perilaku, kesehatan, status perkawinan, ukuran keluarga, masa kerja, beban kerja, serta komitmen kerja. Selain kedua faktor tersebut terdapat faktor tambahan yang juga mempengaruhi keinginan berhenti kerja pegawai yaitu faktor lingkungan eksternal meliputi lokasi rumah sakit, pesaing rumah sakit, ketersediaan pekerjaan dan peluang kerja di luar profesi (Meliala *et al.*, 2020).

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi keinginan pegawai untuk berhenti kerja (Abidin and Laily, 2019). Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) dalam (Meliala *et al.*, 2020) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat memberi dampak bagi pegawai dan organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dalam jangka waktu panjang *job insecurity* akan berdampak pada *turnover intention* sedangkan dalam jangka waktu pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa tidak puas akan pekerjaannya memiliki lebih besar peluang untuk memilih berhenti dari pekerjaannya saat ini (Susilo and Satrya, 2019).

Permasalahan berhenti kerja pegawai di sektor kesehatan saat ini juga menjadi tantangan di berbagai negara. Pada tahun 2019 di negara Korea tingkat kejadian *turnover* pada pegawai medis yaitu perawat mencapai angka 15,4 % dan 45.5 % untuk perawat dengan masa kerja kurang dari satu tahun (Kim and Kim, 2021). Kejadian berhenti kerja (*turnover*) tenaga kesehatan mengalami peningkatan di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Hou *et al.*, (2021) selama pandemi Covid-19 ditemukan bahwa 10,1% dari tenaga kesehatan

di Negara Cina memiliki niat untuk berpindah kerja. Data lain yang membuktikan tingginya angka *turnover intention* pegawai kesehatan juga dapat kita temui di Negara Amerika Serikat. Berdasarkan data Biro Statistika Tenaga Kerja Amerika Serikat (U.S. Bureau Of Labor Statistic) di tahun 2022 terdapat setidaknya 482.000 atau sekitar 2.3 % pegawai memutuskan untuk berhenti bekerja dari industri perawatan kesehatan dan bantuan sosial (U.S. Bureau Of Labor Statistics, 2022).

Angka kejadian turnover intention pegawai di bidang kesehatan di Indonesia juga mengalami peningkatan khususnya pada masa pandemic covid-19. *Turnover* yang tinggi sering terjadi pada pegawai di bagian perawat. Survei yang dilakukan di beberapa daerah di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan tingkat turnover pada perawat Indonesia berkisar antara 20-35% sedangkan angka *turnover intention* perawat di Jakarta sebesar 21 % (Kartika Dewi, Putu Januraga dan Suarjana, 2020). Berdasarkan laporan keadaan angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2022 persentase penduduk angkatan kerja yang bekerja dibidang jasa kesehatan dan kegiatan sosial hanya sebesar 1,76 % (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2022). Artinya industri kesehatan bukanlah lapangan kerja utama yang ada di Indonesia dan tingginya tingkat turnover pegawai di bidang pelayanan kesehatan akan menyebabkan sulitnya pemenuhan sumber daya manusia kesehatan yang kompeten dan dalam jangka panjang kekurangan sumber daya manusia kesehatan akan berimplikasi pada kualitas layanan kesehatan yang ada di Indonesia.

Rumah Sakit Setia Mitra merupakan salah satu rumah sakit tipe C di Jakarta Selatan dengan akreditasi paripurna bintang lima yang melayani berbagai jenis pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Setia Mitra terus berusaha memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas agar mampu mempertahankan eksistensi di bidang jasa pelayanan kesehatan rumah sakit. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan hasil studi pendahuluan didapati bahwa jumlah karyawan yang ada di Rumah Sakit Setia Mitra sebesar 186 karyawan dengan total jumlah karyawan milenial sebesar 111 orang.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sekitar 60 % pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Setia Mitra adalah pegawai generasi milenial yang berusia antara 22 – 42 tahun. Banyaknya jumlah pegawai milenial yang ada di Rumah Sakit

Setia Mitra harus menjadi sebuah perhatian bagi pihak manajemen SDM Rumah Sakit Setia Mitra hal tersebut dikarenakan kemungkinan berpindah kerja pegawai milenial lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai generasi sebelumnya yaitu generasi x dan *baby boomers*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meydiana, (2018) yang menyatakan bahwa generasi milenial memiliki keinginan berpindah pekerjaan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi X. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan adanya data yang didapatkan dari divisi sumber daya manusia Rumah Sakit Setia Mitra yang menunjukkan bahwa per tanggal 11 November tahun 2022 terdapat sekitar 9 pegawai dengan usia milenial yang memutuskan untuk berhenti bekerja dari Rumah Sakit Setia Mitra. Sebanyak 7 pegawai menyatakan alasan berpindah kerja karena telah mendapatkan pekerjaan di tempat lain dan 2 diantaranya berhenti kerja karena diterima sebagai pegawai negeri sipil.

Dalam tiga tahun terakhir angka turnover pegawai paling tinggi di Rumah Sakit Setia Mitra terjadi di tahun 2020 yaitu sebesar 13.08 % atau sekitar 25 orang pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra memutuskan untuk berhenti bekerja dari Rumah Sakit Setia Mitra. Dari keseluruhan karyawan yang berhenti bekerja didapati bahwa pegawai dengan usia milenial merupakan pegawai yang paling banyak memutuskan berhenti bekerja dari Rumah Sakit Setia Mitra, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah pegawai milenial yang keluar tiap tahunnya dalam tabel 1.

**Tabel 1 Data Turnover Pegawai Milenial Rumah Sakit Setia Mitra
Tahun 2019 - 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
2019	215	20	11	5.11 %
2020	191	17	25	13.08 %
2021	190	15	10	5.26 %
2022	186	10	10	5.37 %

Sumber: Data Kepegawaian Divisi SDM Rumah Sakit Setia Mitra

Terdapat berbagai alasan yang melatarbelakangi pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra memutuskan untuk berhenti kerja dari Rumah Sakit Setia Mitra. Menurut Kepala bagian SDM Rumah Sakit Setia Mitra terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi pegawai untuk meninggalkan organisasi antara lain ingin mencari pekerjaan ditempat lain, diterima sebagai pegawai negeri sipil, dan ingin fokus mengurus rumah tangga. Alasan-alasan tersebut dapat menjadi sebuah pertimbangan untuk mengukur kepuasan dan keamanan kerja pegawai.

Diterima bekerja di rumah sakit atau perusahaan lain dan menjadi pegawai negeri sipil merupakan alasan terbanyak yang disampaikan oleh pegawai ketika memutuskan untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Setia Mitra. Di tahun 2022 terdapat 6 pegawai yang berhenti bekerja karena telah diterima sebagai PNS dan 3 pegawai yang berhenti bekerja karena telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan atau rumah sakit lain. Berdasarkan alasan tersebut maka perlu diketahui bahwa kenyataannya bekerja sebagai PNS dirasa jauh lebih terjamin dan aman dari berbagai kemungkinan kehilangan pekerjaan bagi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas status kepegawaian yang dimiliki individu maka hak dan kewajiban dari pegawai tersebut juga semakin jelas sehingga hal ini berkaitan dengan job insecurity yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai di dalam suatu perusahaan (Indrayani and Suwandana, 2020).

Kepuasan kerja pegawai dapat memberi dampak signifikan terhadap peningkatan niat berpindah kerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan Anggara, Suryawati dan Agushbana (2020) menyatakan semakin puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pergantian pegawai yang paling berpengaruh karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi sebagian besar kinerja pegawai dan berpengaruh pada etika kerja, antusiasme pegawai, serta *turnover intention* pegawai Gebregziabher et al., (2020).

Faktor lain yang juga melatarbelakangi keinginan pindah kerja pegawai adalah faktor ketidakamanan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meliala et al., (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dengan keinginan pindah kerja pegawai. Persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat membuat

pegawai merasa posisi dan eksistensinya dalam suatu pekerjaan menjadi terancam sehingga menimbulkan kebingungan bagi pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja Meliala et al., (2020).

Berdasarkan penelusuran kepustakaan menggunakan Scopus, penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat berhenti kerja pegawai rumah sakit masih sangat sedikit dilakukan. Dari penelusuran melalui scopus hanya terdapat kurang lebih 42 artikel diberbagai negara dengan pembahasan yang serupa, selain itu penelitian terkait turnover intention pada pegawai milenial di rumah sakit juga masih sangat sedikit, variabel ketidakamanan kerja dan subjek karyawan milenial inilah yang menjadi pembeda antara penelitian yang ingin peneliti lakukan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepuasan Dan Ketidakamanan Kerja Pegawai Milenial terhadap Niat Berpindah Kerja di Rumah Sakit Setia Mitra Jakarta Selatan**”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, diketahui bahwa rumah sakit setia mitra pernah memiliki tingkat berhenti kerja pegawai yang tinggi yaitu di tahun 2020 sebesar 13,08 % atau sekitar 25 pegawai dimana keseluruhan pegawai tersebut berada pada kategori usia milenial. Beberapa alasan yang melatarbelakangi adalah karena mendapatkan pekerjaan di tempat lain dan diterima sebagai PNS. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa pegawai merasa mendapatkan kepuasan kerja dan keamanan kerja yang lebih baik di perusahaan baru sehingga memutuskan untuk keluar dari Rumah Sakit Setia Mitra. Sehingga peneliti menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana hubungan kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra, Jakarta Selatan.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil analisis kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja pegawai milenial terhadap niat berpindah kerja di Rumah Sakit Setia Mitra, Jakarta Selatan.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek gaji terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- b. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek promosi terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- c. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek pengawasan terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- d. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek tunjangan luar terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- e. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek prosedur kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- f. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek rekan kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- g. Didapatkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek tipe pekerjaan terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022
- h. Didapatkan hasil analisis antara kepuasan kerja dalam aspek komunikasi terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022

- i. Didapatkan hasil analisis antara kepuasan kerja dalam aspek penghargaan terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- j. Didapatkan hasil analisis antara kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- k. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja pada indikator arti penting aspek kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- l. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja pada indikator kemungkinan perubahan negatif terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- m. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja pada indikator arti penting keseluruhan kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- n. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja pada indikator kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- o. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja pada indikator ketidakberdayaan (powerlessness) terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.
- p. Didapatkan hasil analisis antara ketidakamanan kerja terhadap niat pindah kerja pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra pada tahun 2022.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Bagi Institusi Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan oleh Rumah Sakit Setia Mitra dalam hal manajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan selanjutnya dapat mengurangi niat berhenti kerja pegawai

I.4.2 Bagi Akademisi

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para akademisi untuk berbagai kepentingan pendidikan dan penambahan dalam data kepustakaan khususnya terkait Administrasi Kebijakan Kesehatan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi literatur yang berguna bagi penelitian di masa mendatang

I.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dan keamanan kerja terhadap niat berpindah kerja pada pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra tahun 2022. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2022 sampai dengan Desember 2022. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Subjek dalam penelitian adalah pegawai milenial di Rumah Sakit Setia Mitra. Data diperoleh dari data primer yang diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan menggunakan *google-form*.