

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas yang sangat penting bagi kehidupan manusia di era saat ini dengan terus meningkatnya kebutuhan terkait kesehatan. Pengertian rumah sakit menurut keputusan menteri kesehatan republik Indonesia NO.340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (www.Depkes.go.id-download-peraturan-rumah-sakit-uu). Tujuan umum didirikannya rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang berkualitas dan memuaskan kepada pasien atau pelanggan berdasarkan keilmuan dengan landasan moral dan etika. Untuk mencapai tujuan utama tersebut rumah sakit bergantung pada sumber daya manusianya (SDM). Kinerja suatu karyawan sangat mempunyai peranan yang sangat penting dalam tujuan pencapaian tujuan rumah sakit, apabila kinerja yang dilakukan karyawan kurang maka dapat menghambat tujuan rumah sakit.

Di Indonesia terdapat dua jenis rumah sakit berdasarkan kepemilikan yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu adalah salah satu dari 1016 rumah sakit swasta yang ada di Indonesia dan merupakan kumpulan dari

72 rumah sakit muhammadiyah di seluruh Indonesia. RSUD Muhammadiyah Siti Aminah berdiri atas naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah daerah Bumiayu dan juga masuk dalam komponen amal usaha Muhammadiyah dalam bidang kesehatan. Muhammadiyah tidak hanya bergerak di bidang kesehatan, melainkan banyak bidang yang didirikan oleh Muhammadiyah dalam amal usahanya seperti, pendidikan, kesehatan, sampai dengan usaha sosial. (<http://www.mpku.or.id/data-rumah-sakit-muhammadiyah-aisiyah/>).

RSUD Muhammadiyah Siti Aminah beralamat di jalan raya Pangeran Diponegoro Jatisawit, Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes, dengan visi RSUD Muhammadiyah Siti Aminah sebagai rumah sakit yang unggul, berkualitas dan menjadi kepercayaan masyarakat yang peduli pada kaum dhuafa. Disaat persaingan dalam pelayanan bidang kesehatan dengan rumah sakit lainnya, namun RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu tetap berusaha menjalankan nilai sosialnya dengan tetap peduli terhadap kaum dhuafa sebagaimana tercantum dalam visi RSUD Muhammadiyah Siti Aminah sesuai dengan nilai-nilai Islam yang dijalankan. Untuk mewujudkan visi tersebut rumah sakit haruslah memiliki karyawan yang berkompeten di seluruh bidang yang ada, dan dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan yang berkompeten, terbaik, untuk dapat mewujudkan visi dan mencapai tujuan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

Maksud penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support* (POS)

dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan yang terdapat di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu dalam upaya memberikan bahan pertimbangan dalam mewujudkan retensi karyawan yang baik, untuk mengurangi tingkat perputaran terhadap karyawan terbaiknya.

Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen sebuah perusahaan dalam rangka untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu Putra dan Rahyuda (2016). Mempertahankan karyawan adalah tujuan yang penting dari setiap organisasi dan kunci kesehatan jangka panjang serta keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan Pratiwi dan Sriathi (2017).

Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan. Menurut Werter dan Davis dalam Haibuan (2011:119) kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan terhadap perusahaan apabila kompensasi yang diberikan terhadap karyawan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan maka dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan hal ini akan lebih mempersulit perusahaan

dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan didalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang cukup memuaskan karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan Putra dan Rahyuda (2016).

Selain kompensasi, faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan disebuah perusahaan. lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan disebuah organisasi, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada tidak dapat membuat karyawan nyaman, betah maka karyawan akan lebih cenderung memilih untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan dikarenakan tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan dan apabila karyawan memiliki pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih baik lama bertahan di perusahaan tersebut dan perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang sudah direncanakan. Putra dan Rahyuda (2016). Edwin (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat menjadi lebih efektif untuk menjaga retensi, karena jika karyawan merasa lebih puas dan loyal terhadap perusahaan dan mempunyai pengalaman positif terhadap lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor *Perceived organizational support (POS)* juga mempengaruhi tingkat retensi

karyawan, *Perceived Organizational Support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Paille dan Bourdeau (2010) yang dikutip dalam jurnal Putra Rahyuda (2018). Apabila karyawan merasa perusahaan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan maka karyawan cenderung akan bertahan didalam perusahaan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak dipedulikan oleh perusahaan maka karyawan akan cenderung memilih untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan. Hal ini akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Apabila suatu perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawannya, maka perusahaan nantinya perlu meningkatkan POS Cahyana (2012).

Tujuan pengembangan karir adalah dengan pengembangan karir, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang Hasibuan (2008).

Penelitian ini adalah hasil pengembangan dari penelitian Putra dan Rahyuda (2015) yang berjudul “pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support (POS)* terhadap retensi karyawan”, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Sriathi (2017) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan”. Peneliti menambahkan variabel pengembangan karir dan alasan peneliti menjadikan RSU Muhammadiyah Siti Aminah

Bumiayu sebagai objek penelitian dikarenakan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah memiliki masalah pada tingkat perputaran karyawan. Menurut sumber data yang diperoleh dari bagian Sumber daya dan Informasi (SDI) RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, memperlihatkan bahwa terjadi perputaran yang cukup tinggi terhadap karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Baik perputaran yang dikarenakan perpindahan sampai dengan alasan kesejahteraan. Bahkan menurut data yang diberikan terdapat sekurang-kurangnya satu karyawan yang memilih meninggalkan pekerjaannya di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu di setiap bulannya.

Berikut adalah tabel data perputaran karyawan, Pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
perputaran karyawan
RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

No	Bulan	Status	Keluar	Masuk	Jumlah
1	Januari	Kontrak	2		2
		Tetap			
	Februari	Kontrak		1	3
		Tetap	2		
3	Maret	Kontrak	1		1
		Tetap			
4	April	Kontrak	1	7	8
		Tetap			
5	Mei	Kontrak			1
		Tetap	1		
6	Juni	Kontrak	1		3
		Tetap		2	
7	Juli	Kontrak	2		3
		Tetap	1		
8	Agustus	Kontrak	2		3
		Tetap	1		

9	September	Kontrak			1
		Tetap	1		
10	Oktober	Kontrak			1
		Tetap	1		
11	November	Kontrak	2		3
		Tetap	1		
12	Desember	Kontrak			1
		Tetap	1		
Total Tahun 2018			20	10	30

Sumber data: SDI RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah perputaran karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah bumiayu jumlah karyawan tetap yang keluar sebanyak 7 karyawan dan kontrak sebanyak 11 karyawan atau total 20 karyawan dan hampir setiap bulan terdapat karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan baik yang berstatus tetap atau kontrak dan hanya terdapat 10 karyawan yang masuk. Hal ini berarti perusahaan harus mengeluarkan dana kembali untuk melaksanakan rekrutmen karyawan baru yang seharusnya dapat digunakan untuk kebutuhan yang lainnya apabila perputaran karyawan diatas dapat diminimalisir.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Perceived Organizational Support* (POS), dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan RSU muhammadiyah siti aminah Bumiayu”.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, *Perceived organizational support*, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support* (POS) dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Terdapat empat faktor yang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support* (POS) dan pengembangan karir .

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di susun, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan *Perceived organizational support (POS)* terhadap retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, lingkungan kerja, *Perceived organizational support (POS)* dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, memberikan bahan pertimbangan dalam menciptakan program retensi karyawan yang

baik melalui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support (pos)*, pengembangan karir terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

2. Bagi ilmu MSDM, dapat memberikan tambahan literatur khususnya mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support (POS)*, pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Rumah sakit secara umum
3. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat melihat aplikasi ilmu MSDM khususnya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support (POS)*, pengembangan karir terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

