

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat serta pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya maka setiap orang dijamin haknya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas oleh Undang-Undang Dasar 1945. Pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, kelompok, dan ataupun masyarakat (Depkes RI, 2009). Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Kesehatan, pelayanan kesehatan secara umum terdiri dari dua bentuk, yaitu pelayanan kesehatan perseorangan (*medical service*) dan pelayanan kesehatan masyarakat (*public health service*).

Rumah sakit merupakan salah satu badan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang berfungsi menyediakan pelayanan perseorangan paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat.

Rumah sakit diselenggarakan berasaskan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan, dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang padat karya, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang baik agar dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien.

Semakin pesat pertumbuhan dan menjamurnya rumah sakit di Indonesia serta semakin tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, mau tidak mau membuat rumah sakit harus berupaya untuk tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat sekaligus memenuhi tuntutan dan mempertahankan citra rumah sakit. Untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, sebuah rumah sakit memerlukan dukungan dari berbagai sumber daya, diantaranya sumber daya manusia yang meliputi berbagai profesi seperti tenaga medis, keperawatan, farmasi, penunjang medis, ahli gizi, serta penunjang non medis lainnya. Sumber daya manusia adalah salah satu aset (kekayaan) utama yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang berperan dalam tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu pemeliharaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian, agar semangat kerja, sikap, dan loyalitas sumber daya manusia dapat terjaga.

Kunci keberhasilan rumah sakit salah satunya bergantung pada kapasitas dan kualitas sumber daya manusianya (Mangkuprawira, 2007). Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang paling tinggi nilainya disebabkan kemampuan yang mereka miliki serta akan memberikan dampak yang kuat pada kinerja rumah sakit

secara keseluruhan (Henderson & Tullock, 2008). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mulai dari perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012).

Permasalahan *turnover* merupakan salah satu masalah dalam organisasi yang sering didapati menyangkut sumber daya manusia. Hal ini juga dikatakan oleh Simamora, 2006 dalam Nandini, 2013 masalah sumber daya manusia yang sering menjadi indikator efektivitas suatu organisasi adalah *turnover*. Apabila angka *turnover* meningkat maka perlu dilakukan evaluasi apakah hal tersebut disebabkan oleh kondisi tempat kerja yang buruk atau disebabkan oleh faktor lainnya.

Salah satu angka *turnover* tinggi di industri pelayanan kesehatan yang dalam hal ini adalah rumah sakit terjadi pada perawat, karena perawat adalah salah satu

tenaga terbanyak di rumah sakit. Hart (2005) dalam Siregar (2015) dalam jurnal yang berjudul “Iklim Etnik Rumah Sakit dan Perawat Berkeinginan Pindah Kerja” menyebutkan bahwa angka *turnover* perawat di rumah sakit adalah yang tertinggi dibanding pekerjaan lain yang serupa, yang menerapkan kemampuan teknis. Pada jurnal tersebut disebutkan juga bahwa *Joint Commission on Accreditation of Health Care Organization (JCAHO)* pada tahun 2014 menyebutkan bahwa angka *turnover* perawat berkisar antara 18-26 % setiap tahunnya.

Keperawatan menjadi salah satu profesi di bidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Pelayanan keperawatan berperan penting dalam upaya pencapaian target pembangunan kesehatan di Indonesia seperti tertuang dalam Undang-Undang Kesehatan No. 3 tahun 2009 Pasal 63 ayat (2) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan dilaksanakan berdasarkan ilmu kedokteran dan ilmu keperawatan atau cara lain yang dapat dipertanggungjawabkan dan ayat (4) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan berdasarkan ilmu kedokteran dan/atau ilmu keperawatan hanya dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan yang mempunyai keahlian atau kewenangan. Untuk dapat memiliki keahlian, seorang perawat harus memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi agar kewenangan klinis (*clinical previledging*) yang dimilikinya juga semakin beragam.

Turnover keperawatan menjadi salah satu masalah utama dalam industri pelayanan kesehatan (Albattat, et al., 2013). Fakta ini terkait dengan adanya peningkatan angka kejadian *turnover* di berbagai negara baik negara maju maupun negara berkembang (Aiken, 2001; Fang, 2001; Lu et al., 2002; Hayajneh et al., 2009). Menurut Benson (1976 dalam Alfiyah, 2013) tingkat *turnover* tahunan di industri pelayanan Kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat *turnover* karyawan dan 50% di antaranya adalah perawat. Di Amerika Serikat, berdasarkan hasil survei American Health Care Association (AHCA) terhadap berbagai fasilitas keperawatan terhadap 1,3 juta staf perawat tahun 2011 tercatat tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada perawat sebesar 39,5% (AHCA, 2011). Di Kanada, berdasarkan penelitian O'Brien Pallas et al. pada tahun 2010 menemukan bahwa rata-rata kejadian *turnover* perawat di rumah sakit mencapai 19,9% pertahun dan hal yang sama di Jordania, rata-rata tingkat *turnover* tahunan perawat mencapai 36,6% untuk keseluruhan pelayanan kesehatan (Hayajneh et al., 2009). Di Indonesia, dari data penelitian di tiga rumah sakit swasta kota Medan oleh Tobing (2009) tercatat rata-rata tingkat *turnover* perawat setiap tahunnya masing-masing sebesar 34,88%, 26,19%, dan 24,60%. Di Jakarta, penelitian oleh Langitan (2010) menemukan tingkat *turnover* tahunan perawat mencapai 21% dan Alfiyah (2013) juga mendapatkan tingkat *turnover* perawat yang cukup tinggi di rumah sakit swasta yaitu 27,3% pertahunnya. Di Jawa Barat, berdasarkan penelitian dari Lisnawati dkk, (2019) tingkat *turnover* cukup tinggi juga terjadi pada perawat di rumah sakit swasta yaitu sebesar 37,9%. Angka ini jauh di atas

standar *turnover* optimum perawat dalam suatu rumah sakit menurut Gillies (1994, dalam Mardiana, 2014) yaitu berkisar antara 5-10% pertahun.

Peneliti juga mendapatkan data dari profil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat mengenai persentase *turnover intention* tenaga kesehatan perawat dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Tenaga Kesehatan Perawat Provinsi Jawa Barat

DATA <i>TURNOVER</i> TENAGA KESEHATAN PERAWAT PROVINSI JAWA BARAT			
TAHUN	JUMLAH PERAWAT	JUMLAH RESIGN	PERSENTASE
2017	39.472	7.940	20,12 %
2018	54.062	5.358	9,91 %
2019	48.704	5.358	11,00 %
2020	45.131	7.705	17,07 %

Sumber : Profil Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Dapat dilihat dari tabel data *turnover* tenaga kesehatan perawat yang didapatkan dari profil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat di atas, memiliki jumlah persentase *turnover* perawat diatas standar optimum setiap tahunnya.

Turnover perawat menjadi penyebab terganggunya kinerja dan profitabilitas industri pelayanan kesehatan (Hunt, 2009). Hal ini dikarenakan perawat merupakan salah satu sumber daya manusia terbesar di rumah sakit berkisar antara 60-70% menurut Gillies (1989, dalam Aryanto, 2011), sehingga perawat sebagai bagian dari tenaga kerja rumah sakit memiliki kontribusi besar yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit.

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang

sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Hal senada juga dikatakan oleh Robbins dan Judge (2016:144) yang menyatakan bahwa *turnover* sangatlah berbahaya bagi kelangsungan lembaga dan perusahaan karena akan menimbulkan pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan untuk perekrutan, seleksi dan pelatihan kembali.

Dari segi manajemen organisasi, tingkat *turnover* perawat yang tinggi akan memberikan pengaruh negatif terhadap *patient safety*, persepsi psikologis perawat itu sendiri, dan mengganggu stabilitas pelayanan dari rumah sakit (Brunetto & Teo, 2013) disamping juga berdampak terhadap kualitas dan produktivitas perawat (Edayani, 2014). *Turnover* juga menyebabkan hilangnya sumber daya manusia perawat yang berpengalaman dan terampil serta membahayakan kualitas perawatan yang diterima pasien (Brunetto & Teo, 2013). *Turnover* yang berkelanjutan melemahkan sistem keperawatan itu sendiri dan mengganggu dalam pelaksanaan implementasi keperawatan yang efektif (Edayani, 2014). *Turnover* juga mengakibatkan tingginya tingkat kelelahan dan cedera di antara perawat serta meningkatkan morbiditas dan mortalitas pasien Aiken et al. (2002 dalam Alhamwan, 2015).

Rumah Sakit Umum Daerah Cikalongwetan adalah Rumah Sakit Umum Daerah kelas C milik Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dan berdiri sejak tahun 2017, yang memiliki berbagai fasilitas kesehatan baik itu rawat jalan, rawat inap, dan *medical check up*. Pada tahun 2019 RSUD Cikalongwetan mendapatkan hasil akreditasi bintang empat dari lembaga KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit). Untuk dapat mempertahankan pengakuan akreditasi tersebut, RSUD

Cikalongwetan terus menerus melakukan upaya perbaikan kualitas sebagai langkah awal dari proses *continous quality improvement* dalam pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan wujud dalam memberikan pelayanan terbaik dengan standar pelayanan yang berlaku, baik standar yang ditetapkan pemerintah maupun organisasi profesi, yang mengedepankan *service excellent* dalam menjamin kualitas mutu layanan rumah sakit umumnya serta mutu layanan tenaga medis profesional, maka dokter dan perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Akan tetapi tujuan tersebut menjadi sulit untuk dicapai dengan banyaknya kasus *turnover* terutama di bagian perawat. Menurut data dari bagian sumber daya manusia rumah sakit didapatkan bahwa beberapa tahun terakhir di RSUD Cikalongwetan, terdapat angka perpindahan perawat yang cukup tinggi sehingga menjadi masalah yang penting di dalam manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagian Keperawatan. Data *turnover* perawat RSUD Cikalongwetan yang diperoleh adalah dari tahun 2019 dan tahun 2020. Pada tahun 2019 didapatkan persentasi *turnover* sebesar 11,34%, dan tahun 2020 sebesar 13,97%. Dan pada tahun 2021 pada rentang waktu bulan januari-september saja jumlah *turnover* perawat sudah sebesar 11,88%. dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam waktu dua tahun terakhir perawat yang pindah/keluar cenderung meningkat dan yang paling menonjol adalah peningkatan *turnover* di tahun 2020, dan kasus *turnover* perawat di RSUD Cikalongwetan pada tahun 2021 masih terus terjadi dengan angka *turnover* yang cukup signifikan.

Tingginya angka *turnover* dijadikan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah mendasar sehingga organisasi perlu menekannya sampai ke tingkat yang wajar. Oleh karena itu perlu dicari apa penyebab dari masalah tingginya jumlah perpindahan perawat (*turnover*) di RSUD Cikalongwetan.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Perawat RSUD Cikalongwetan Dari Tahun 2019 dan 2020

DATA <i>TURNOVER</i> PERAWAT RSUD CIKALONGWETAN TAHUN 2019 & 2020				
TAHUN	JUMLAH PERAWAT	JUMLAH RESIGN	PERSENTASE	ALASAN RESIGN
2019	97	11	11.34 %	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji kurang mencukupi dan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. 2. Dikeluhkan kurangnya Insentif jasa pelayanan. 3. Tidak ada tunjangan transport. 4. Tidak ada jaminan kesehatan & jaminan kerja. 5. Alasan keluarga. 6. Merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini
2020	93	13	13.97%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan pendapatan sehingga menyebabkan stres. 2. Lingkungan kerja tidak mendukung. 3. Suasana rumah sakit yang tidak nyaman. 4. Gaji yang kurang mencukupi kebutuhan. 5. jaminan kesehatan tidak memadai 6. Tidak merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. 7. Dikeluhkan kurangnya insentif jasa pelayanan. 8. Adanya beberapa keluhan tentang kebijakan manajemen RS (komitmen organisasi) dan lainnya. 9. Tempat kerja tidak nyaman 10. Alasan keluarga.

2021 (Januari- September)	101	12	11.88%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji tidak standar UMR, dan tidak mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. 2. Suasana rumah sakit tidak nyaman. 3. Insentif tidak adil dalam angka pembagian dan tidak sesuai dengan beban kerja. 4. jaminan kesehatan tidak memadai. 5. Tanggal pencairan gaji dari tahun ke tahun tidak ada kepastian tanggal pencairannya. 6. Masalah keluarga. 7. Tidak merasa puas dengan pekerjaan. 8. Dari tahun ke tahun tidak pernah ada kenaikan gaji secara berkala

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia RSUD Cicalongwetan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa RSUD Cicalongwetan mempunyai kondisi jumlah *turnover* perawat yang cenderung meningkat dan

jumlah *turnover* yang cukup signifikan pada tahun 2020. Pada saat seorang perawat RSUD Cikalongwetan ingin berhenti berkerja maka perawat tersebut akan diwawancara oleh kepala keperawatan dan diminta untuk menuliskan alasan kenapa ingin berhenti kerja.

Berdasarkan pengumpulan data tersebut dan keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara langsung didapatkan beberapa alasan kenapa perawat banyak keluar atau pindah kerja dari rumah sakit ini, salah satunya adalah karena adanya penawaran dari rumah sakit lain, di mana beberapa perawat dengan kompetensi cukup baik (perawat terlatih) diberikan penawaran yang lebih menarik dengan kompensasi gaji yang lebih tinggi. Masalah kompensasi sering dikeluhkan oleh perawat di mana mereka merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan pada mereka. Ditambah pencairan gaji yang sering tertunda, tidak pastinya tanggal pemberian gaji setiap bulannya, selain itu mengenai kompensasi seperti jasa pelayanan yang terlalu kecil dan dinilai tidak adil dan sepadan dalam angka pembagiannya. Beberapa perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Kerjasama tim dalam bekerja dirasa tidak baik. Alasan lain yang cukup banyak menyebabkan berhentinya perawat bekerja adalah para perawat sering bekerja dengan beban kerja yang berlebihan dan waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan dinilai kurang, sehingga sering membuat perawat merasa tertekan dan stres. Sebagian perawat ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Alasan lain perawat berhenti kerja yaitu karena diterima sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil). Ada juga perawat yang memberi alasan bahwa lingkungan kerja terasa tidak nyaman, komunikasi tidak berjalan dengan baik

antara atasan dan teman kerja dan sebagainya, kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja. Perawat belum merasa peluang promosi jabatan di perusahaan tersebut sangat terbuka lebar bagi setiap perawat.

Hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan Manager *Human Resource Department* (HRD) RSUD Cikalongwetan, diketahui jika masalah *turnover* karyawan khususnya perawat menyebabkan tenaga perawat menjadi tidak efisien dan efektif. Tidak efisien sebab biaya perekrutan perawat baru, biaya pelatihan perawat baru, dan orientasi perawat baru menjadi sangat tinggi setiap tahunnya. Tidak efektif sebab tidak semua tenaga pengganti yang direkrut sudah siap untuk ditempatkan bekerja dan memiliki *skill* keperawatan yang baik sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melayani pasien dengan baik. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian serius bagi pihak manajemen Rumah Sakit, terutama dalam hal mencegah terjadinya peningkatan *turnover* Perawat kedepannya. Karena jika tidak segera di tangani maka *turnover* karyawan akan terus mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat keinginan perawat di RSUD Cikalongwetan untuk meninggalkan pekerjaannya maka peneliti melakukan penyebaran kuisioner pra survei kepada 20 orang perawat dengan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penelitian Pendahuluan Mengenai *Turnover Intention*

NO	VARIABEL DAN MATERI PERTANYAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	KURANG SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU	JUMLAH	RATA-RATA	KRITERIA
		5	4	3	2	1			
1	Saya tidak pernah mempunyai pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan saya	2	1	3	6	8	43	2.15	Rendah
2	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan karena fasilitas yang diberikan pihak RS tempat saya bekerja tidak memadai	7	6	2	5	0	75	3.75	Tinggi
3	Saya berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	9	6	3	2	0	82	4.01	Tinggi
4	Pada saat ini saya sering mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik dari RSUD Cikalongwetan	9	6	2	2	1	80	4	Tinggi
5	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, bila ada penawaran kerja yang lebih baik dari RS lain	9	8	2	1	0	85	4.25	Sangat Tinggi
Jumlah Skor <i>Turnover Intention</i>								18.5	
Rata-rata Skor <i>Turnover Intention</i>								3.7	

Sumber : Penelitian Pendahuluan, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas terkait dengan keinginan perawat untuk meninggalkan tempat kerjanya menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Cikalongwetan memiliki pemikiran ataupun niat untuk keluar dari perusahaan, Hal ini tergambar dari 13 dari 20 responden memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, dan juga 15 dari 20 responden perawat pada penelitian pendahuluan ini menunjukkan keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dan tergambar keinginan pindah perawat semakin

tinggi bila ada penawaran dari RS lain, 17 dari 20 responden menyatakan kesiapannya untuk pindah kerja bila ada penawaran pekerjaan yang lebih baik dari RS lain.

Dalam sebuah organisasi apa yang membuat karyawan keluar atau memiliki kecenderungan untuk keluar selalu menjadi pertanyaan besar bagi institusi manapun (Mahdi et al., 2012). Berbagai penelitian dan literatur menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang tidak bisa dipisahkan dengan dua faktor atau variabel yang potensial berhubungan atau mempengaruhi peristiwa tersebut, yaitu : kepuasan kerja (Slattery & Selvarajan 2011:4) dan kompensasi (Feinstein, 2010:2). Adanya ketidakpuasan dari karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Wexley dan Yulk dalam Novialdi (2011) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (misalnya sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainnya) sehingga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Retnaningrum dan Musadieg, 2016). Kepuasan kerja juga dapat digambarkan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan (Dizgah et al., 2012). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, pastinya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi, tidak semua karyawan selalu mendapat kepuasan kerja yang mereka inginkan. Karyawan akan merasa cemas, tidak semangat, tidak bisa menikmati pekerjaan, dan tidak betah dengan pekerjaannya yang sekarang. Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Chenet al., 2010). Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dalam tingkatan serius berpotensi untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan untuknya. Demikian pula karyawan yang tidak memperoleh kompensasi kerja secara memadai bisa meninggalkan perusahaan, terutama apabila perusahaan-perusahaan lain menjanjikan kompensasi yang lebih besar.

Salah satu langkah antisipasi dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Memang tidak mudah untuk memuaskan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal

ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja itu sendiri, dimana menurut Robbins (2012) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa salah satu faktor yang paling sering menyebabkan perawat meninggalkan rumah sakit adalah terkait faktor kepuasan kerja yang rendah, Mobley (1986, dalam Siagian, 2012) menemukan bahwa secara umum karyawan yang tidak puas akan meninggalkan pekerjaannya. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan lain. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (2015), Zhan dan Feng (2011), Olawale et al (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* di dalam suatu perusahaan.

Dilakukan pra survey terhadap variabel kepuasan secara umum terhadap 20 orang perawat di RSUD Cikalongwetan survey dilakukan dengan menanyakan sikap karyawan terkait (5) lima dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2017:121) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervise, dan rekan kerja dimana masing-masing dimensi diwakilkan oleh satu pernyataan.

Tabel 1.4
Penelitian Pendahuluan Mengenai Kepuasan Kerja

NO	VARIABEL DAN MATERI PERTANYAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	KURANG SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU	JUMLAH	RATA-RATA	KRITERIA
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa puas karena ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	2	1	1	9	7	42	2.1	Rendah
2	Saya merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	1	1	1	2	15	31	1.55	Sangat Rendah
3	Saya merasa puas karena semua karyawan di RS ini diberikan kesempatan peluang yang sama untuk promosi	2	1	6	6	5	49	2.45	Rendah
4	Saya merasa puas karena bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dan motivasi dari atasan	3	5	3	2	7	55	2.75	Sedang
5	Saya merasa puas karena kerja sama dalam tim antar karyawan di RS ini dirasakan sudah cukup baik dan membuat saya merasa puas bekerja di perusahaan ini	3	3	5	5	4	56	2.8	Rendah
Jumlah Skor Kepuasan Kerja								11.65	
Rata-rata Skor Kepuasan Kerja								2.33	

Sumber : Penelitian Pendahuluan, 2021

Hasil pra survei berdasarkan tabel 1.4 mengenai kepuasan kerja berada dalam kategori rendah. kebanyakan perawat dari jumlah responden dalam pra survei ini menilai tidak puas terhadap gaji yang diterima, dan merasa bahwa mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Disamping itu penulis pun melakukan wawancara dengan beberapa

perawat terkait dengan hasil kuesioner pra penelitian yang penulis sebarakan. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya : gaji yang dirasakan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, atasan dinilai tidak memberikan dukungan moril dan motivasi bila ada masalah dalam pekerjaan, juga kerjasama dalam tim antar karyawan pada rumah sakit ini dirasakan tidak baik, sehingga beberapa perawat merasa melakukan pekerjaan hanya mengandalkan diri sendiri tanpa menerima bantuan dari rekan kerja yang membuat mereka merasa lelah dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, paling utama adalah upah/kompensasi. Upah/kompensasi yang tinggi merupakan faktor motivasi utama bagi karyawan dan merupakan dorongan utama bagi karyawan untuk menetap dalam organisasi (Lum et al., 1998; Bartol & Locke, 2000 dalam Alhamwan, 2015). Kompensasi di suatu perusahaan merupakan sesuatu hal yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi *turnover* di suatu perusahaan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bertahan dan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaannya. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya

perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. pemberian kompensasi juga dapat menentukan tingkat *turnover intention*. kompensasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan yang baru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dalam memberikan timbal balik para karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan akan merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut (Dessler, 2015). Mondy (2008:4) membagi kompensasi menjadi 2, yakni kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja tempat seseorang bekerja.

Pada umumnya kompensasi yang diterima oleh perawat di RSUD Cikalongwetan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil wawancara didapatkan bahwa kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit kepada perawat seperti gaji tidak sesuai dan dinilai tidak mampu memenuhi kebutuhan, tidak

adanya tunjangan jaminan kesehatan, dan insentif tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. berikut hasil pra survei penelitian pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap 20 orang perawat, dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Penelitian Pendahuluan Mengenai Kompensasi

NO	VARIABEL DAN MATERI PERTANYAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	KURANG SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU	JUMLAH	RATA-RATA	KRITERIA
		5	4	3	2	1			
1	Gaji yang diberikan oleh pihak RS sudah layak dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan	0	2	4	5	9	39	1.95	Tidak Baik
2	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	1	2	1	9	7	41	2.05	Tidak Baik
3	Program asuransi kesehatan yang diberikan pihak RS sudah memadai dan dapat menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	0	0	2	6	12	30	1.5	Sangat Tidak Baik
4	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja saya baik	1	1	4	10	4	45	2.25	Tidak Baik
5	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja	2	4	3	9	2	55	2.75	Sedang
Jumlah Skor Kompensasi								10.5	
Rata-rata Skor Kompensasi								2.1	

Sumber : Penelitian Pendahuluan, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.5 mengenai kompensasi dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima perawat RSUD Cikalongwetan cenderung tidak baik. Hasil rekapitulasi kuesioner pra survei mengenai kompensasi, terlihat bahwa saat ini perawat RSUD Cikalongwetan

menyatakan besarnya gaji yang diterima dinilai tidak mampu memenuhi kebutuhan, Insentif yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan tidak sesuai dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Tidak adanya penghargaan kepada perawat yang dinilai sudah menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu program asuransi kesehatan dirasakan kurang memadai dan dinilai tidak mampu menjamin kehidupan karyawan dan keluarga. Pemberian kompensasi ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan layak tentu saja karyawan akan merasa tidak puas dan berusaha untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu dan memiliki signifikansi negatif mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil Penelitian lain, faktor yang mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan. Profesi perawat rentan akan mengalami stres, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan perawat yang diharapkan dapat secara cepat dan tepat dalam menangani pasien. Situasi pekerjaan yang sering kali bertemu dengan pasien dalam kondisi kritis dan resiko terpaparnya penyakit dari pasien bisa menjadi salah satu faktor munculnya stres pada perawat. Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan

gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan *turnover*. Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran, atau pensiun atas alasan kesehatan (Petreanu et al, 2013). Gangguan depresi merupakan faktor risiko mayor dari bunuh diri (Kinzie et al, 2015). Prevalensi global yang tinggi, serta dampak yang luas dan berat, menjadikan stres kerja masalah yang serius, sehingga perlu penanganan cepat dan tepat. Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016). Menurut Perwitasari et al (2016), bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% (Tran et al, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqutanto et al, 2017). Menurut American National Association for Occupational Health, bahwa stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Fuada et al, 2017). Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* selain faktor kepuasan kerja dan kompensasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Nursyamsi (2012) stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap

karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja. Menurut Newstroom dan Davis (2010) stres bisa terjadi karena faktor-faktor yang menyebabkannya, atau bisa juga disebut (stresor). Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada

tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011).

Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan – keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas/prestasi kerja cenderung menurun drastis. Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayani (2012) dan Basri (2017) yang menyatakan bahwa apabila stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Dilakukan pra survey variabel stres kerja terhadap 20 perawat RSUD Cikalongwetan, berikut hasil pra survey mengenai stres kerja perawat :

Tabel 1.6
Penelitian Pendahuluan Mengenai Stres Kerja

NO	VARIABEL DAN MATERI PERTANYAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	KURANG SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU	JUMLAH	RATA-RATA	KRITERIA
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa stres karena lingkungan kerja kurang kondusif sehingga mengganggu kelancaran pekerjaan di rumah sakit	7	7	4	2	0	79	3.95	Tinggi
2	Saya merasa stres karena waktu yang diberikan oleh pimpinan untuk melaksanakan setiap pekerjaan tidak cukup, sehingga kurang dapat bekerja secara maksimal	10	6	2	2	0	84	4.20	Tinggi
3	Saya merasa stres karena peraturan yang diberlakukan oleh pihak rumah sakit kurang dapat diterima dengan baik	9	3	4	2	2	75	3.75	Tinggi
4	Saya merasa stres karena tugas yang diberikan berlebihan dan kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki	8	10	1	0	1	84	4.20	Tinggi
5	Saya merasa stres karena masalah keluarga mengganggu konsentrasi kerja saya	6	5	4	2	3	69	3.45	Tinggi
Jumlah Skor Stres Kerja								19.55	
Rata-rata Skor Stres Kerja								3.91	

Sumber : Penelitian Pendahuluan, 2021

Hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.6 mengenai stres kerja, menggambarkan bahwa stres kerja perawat relatif tinggi terlihat dari responden menyatakan waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tidak cukup

sehingga kurang dapat bekerja secara maksimal, tugas pekerjaan dirasakan berlebihan dan kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, selain itu beberapa perawat juga menyatakan bahwa masalah keluarga juga mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 20 orang perawat diindikasikan mereka cenderung mengalami stres kerja, terdapat perawat yang mengalami stres psikologisnya, ada perawat yang merasa jenuh, agresif dan mudah marah, ada perawat yang mengalami stres fisik, perawat juga ada yang sering mengalami gangguan pencernaan, sakit maag dan kepala pusing, dan ada perawat yang mengalami stres perilaku (sosial) karena ada perawat yang mudah tersinggung dan mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan pasien, teman sejawat serta tim kesehatan lain. Selain itu ada beberapa perawat yang menyatakan masalah keluarga mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja, didapatkan keterangan bahwa masalah keluarga dalam hal ini berhubungan dengan masalah kompensasi yang mereka terima, selain karena kompensasi yang mereka terima dirasakan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, juga karena tanggal pemberian kompensasi yang tidak pasti setiap bulannya. Yang mengakibatkan para perawat mendapatkan tekanan dari keluarga atas kebutuhan primer sehari-hari keluarga mereka yang tidak bisa ditunda-tunda kebutuhannya, seperti kebutuhan sandang dan pangan, keperluan anak, seperti susu, biaya untuk sekolah, dll. Oleh karena itu mereka sering merasa stres dan ini mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja, hal ini akan menurunkan produktivitas kerja perawat yang mempengaruhi penurunan angka kepuasan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh faktor kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover* perawat di RSUD Cikalongwetan. Judul penelitian yang diajukan adalah :

”Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Implikasinya Pada *Turnover Intention* Perawat di RSUD Cikalongwetan”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan keinginan pindah (*turnover intention*).

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Angka *turnover* perawat meningkat setiap tahunnya.
2. Berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.
3. Dikeluhkan bahwa kompensasi atau gaji yang diterima kurang mencukupi dan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan perawat.
4. Insentif jasa pelayanan yang diterima perawat belum sesuai dan belum memenuhi rasa keadilan.

5. Asuransi kesehatan dirasakan kurang memadai.
6. Perawat tidak puas dengan pekerjaannya saat ini.
7. Teman kerja tidak dapat diajak kerjasama dengan baik
8. Adanya ketidakpuasan perawat terhadap tidak adanya penghargaan dari yang mereka kerjakan.
9. Pimpinan kurang memberikan dukungan dan motivasi.
10. Lingkungan kerja tidak nyaman.
11. Peraturan perusahaan yang kurang dapat diterima

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi perawat di RSUD Cikalongwetan.
2. Bagaimana stres kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
4. Bagaimana *turnover intention* perawat di RSUD Cikalongwetan.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan secara simultan.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Cikalongwetan.

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi yang diterima perawat di RSUD Cikalongwetan.
2. Stres kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan
4. *Turnover intention* perawat di RSUD Cikalongwetan.
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
6. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.
7. Besarnya pengaruh kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan secara simultan.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Cikalongwetan

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun akademis

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dapat mengembangkan keilmuan manajemen dalam keperawatan terutama berkaitan dengan kepuasan kerja perawat dan

turnover intention perawat.

2. Hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi para akademisi baik para pengajar maupun mahasiswa keperawatan untuk proses berpikir ilmiah, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan *turnover intention* perawat.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan peneliti lainnya yang memiliki minat pada fokus penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi keperawatan penelitian dapat dijadikan masukan dan untuk memahami sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan *turnover intention* perawat.
2. Bagi RSUD Cikalongwetan hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia, terutama perawat agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan rumah sakit.
3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan pengalaman berharga dalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan *turnover intention* perawat.