

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan keadaan global yang sangat cepat dan dinamis saat ini berimbas terhadap kondisi ekonomi nasional cenderung mengalami pertumbuhan yang melambat, dapat ditandai oleh lesunya tingkat konsumsi dan belanja pemerintah serta swasta dan berbagai indikator ketenagakerjaan. Dengan perekonomian Indonesia semakin terbuka sekarang, menyebabkan pemerintah telah mengeluarkan bauran kebijakan untuk mengantisipasi fluktuatifnya kondisi atas ekonomi yang sekarang terjadi. Salah satu pihak yang terkena imbas dari kondisi dan kebijakan tersebut adalah perusahaan. Organisasi yang berperan penyumbang indikator ekonomi suatu negara. Dimana perusahaan dituntut harus bisa beradaptasi dan bersaing, baik bersaing dengan sesama kompetitor domestik maupun kompetitor multinasional yang berada di Indonesia.

Globalisasi yang terjadi saat ini menandakan lebih banyak kompetisi atau persaingan yang terjadi menjadi lebih berarti, dimana perusahaan lebih banyak menekankan pada penurunan biaya dan merancang karyawan harus lebih produktif serta berkualitas lagi (Dessler 2015: 53). Terlebih kondisi ekonomi yang saat ini sedang dihadapi, ditambah adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), membuat seluruh pelaku industri contohnya industri kesehatan akan semakin ketat bersaing. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Adiwijaya (2016), bahwa perusahaan asing milik Malaysia akan membuka tiga rumah sakit di Semarang

sebagai strategi ekspansi bisnis perusahaan. Pendapat tersebut menandakan bahwa industri pelayanan kesehatan lokal saat ini secara langsung akan bersaing dengan perusahaan dari luar negeri. Khususnya rumah sakit, untuk bisa menghadapi persaingan tersebut mereka harus menjaga mutu pelayanan yang mereka berikan dan melakukan pengendalian biaya. Ditambah, rumah sakit harus memiliki suatu keunggulan, baik produk maupun harga serta karakteristik yang ditawarkan kepada konsumen. Untuk itu, para pelaku industri kesehatan wajib memiliki strategi agar memiliki keunggulan bersaing, salah satunya melalui strategi yang bertumpu pada sumber daya manusia. Sejalan dengan pendapat Sudjarmiko (2009: 5) bahwa pendekatan yang dianggap lebih maju adalah pendekatan human capital, manusia bukan lagi salah satu sumber daya, tetapi merupakan modal atau aset utama sebuah perusahaan. Segala sesuatu yang ada di perusahaan adalah hasil kerja manusia sehingga mutu manusia yang ada dalam perusahaan menentukan nasib perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan semaksimal mungkin, sehingga peran aktif karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang meningkat agar keberhasilan perusahaan tercapai.

Namun suatu fenomena muncul saat rumah sakit berupaya untuk mencapai suatu tujuan adalah perilaku dari para karyawannya. Suatu bentuk dari perilaku yang ditimbulkan adalah dimana pihak rumah sakit dihadapkan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Suhanto (2009: 14) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang keluar dari perusahaan, keinginan untuk pindah ini akan mendorong individu untuk

meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Perilaku ini harus lebih diperhatikan, karena *turnover intention* ini berkaitan dengan tingkat *turnover* (keluar-masuk) dari suatu perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Cohen et. al (2015: 12) dalam studinya menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan salah satu prediktor dari tingkat *turnover* dan keduanya berkorelasi positif.

Alhamwan & Mat (2015: 84) menyatakan bahwa perilaku *turnover intention* adalah masalah besar yang dihadapi oleh seluruh organisasi di dunia, dan *turnover intention* selalu terjadi di semua industri. *Turnover Intention* merupakan salah satu isu utama yang telah diteliti dan dipelajari dari fenomena manajemen sumber daya manusia, yang mengindikasikan bahwa masalah ini masih belum dapat diselesaikan. Dari waktu ke waktu para peneliti melakukan penelitian kembali dan menggali lebih dalam mengenai masalah ini, karena alasannya adalah untuk mengetahui pentingnya pengaruh, serta mengetahui biaya yang muncul dari *turnover intention* terhadap suatu organisasi.

Fenomena *turnover* juga dihadapi oleh suatu rumah sakit, yaitu Rumah Sakit Immanuel Bandung yang merupakan salah satu rumah sakit milik Yayasan Badan Rumah Sakit GKP. *Turnover* yang terjadi pada RS Immanuel Bandung ini bisa dibilang relatif tinggi. Meninjau dari data karyawan yang di dapatkan dari bagian SDM RS Immanuel Bandung khususnya *turnover* yang terjadi pada karyawan tetap maupun kontrak, maka tingkat *turnover* dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Kontrak dan Tetap RS. Immanuel Bandung
Tahun 2014

No.	Profesi	Tahun 2014				
		Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
1.	MEDIS	73	5	4	74	5%
2.	KEPERAWATAN	502	76	41	537	8%
3.	PENUNJANG MEDIS	116	51	14	153	10%
4.	PENUNJANG NON MEDIS	201	6	16	191	8%
5.	ADMINISTRASI	278	23	53	248	20%
	Jumlah Karyawan	1170	161	128	1203	11%

Sumber: Data SDM RS. Immanuel Bandung

Pada data *turnover* yang terjadi di tahun 2014 terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab karyawan untuk meninggalkan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. Pensiun Dini | 7. Melanjutkan Pendidikan |
| 2. Purnabakti | 8. Mutasi |
| 3. Mengundurkan Diri | 9. Meninggal Dunia |
| 4. Tidak Kabar | 10. Habis Kontrak |
| 5. Tanpa Permissi | 11. Berwiraswasta |
| 6. Kepentingan Keluarga | |

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Kontrak dan Tetap RS. Immanuel Bandung
Tahun 2015

No.	Profesi	Tahun 2015				
		Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
1.	MEDIS	74	19	14	79	18%
2.	KEPERAWATAN	537	124	95	566	17%
3.	PENUNJANG MEDIS	153	49	34	168	21%
4.	PENUNJANG NON MEDIS	191	32	14	209	7%
5.	ADMINISTRASI	248	24	35	237	14%
	Jumlah Karyawan	1203	248	192	1259	15%

Sumber: Data SDM RS. Immanuel Bandung

Pada data *turnover* yang terjadi di tahun 2015 terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab karyawan untuk meninggalkan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. Pensiun | 8. Kepentingan Keluarga |
| 2. Pensiun Dini | 9. Melanjutkan Pendidikan |
| 3. Purnabakti | 10. Meninggal Dunia |
| 4. Mengundurkan Diri | 11. Habis Kontrak |
| 5. Tidak Ada Keterangan | 12. Sakit |
| 6. Pulang kampung | 13. Surat Peringatan ke 3 |
| 7. Menjadi PNS | 14. Menikah |

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan Kontrak dan Tetap RS. Immanuel Bandung
Per Agustus 2016

No.	Profesi	s/d Agustus 2016				
		Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
1.	MEDIS	79	5	2	82	2%
2.	KEPERAWATAN	565	5	19	562	3%
3.	PENUNJANG MEDIS	170	7	4	174	2%
4.	PENUNJANG NON MEDIS	211	1	8	207	4%
5.	ADMINISTRASI	238	2	9	232	4%
	Jumlah Karyawan	1263	20	42	1257	3%

Sumber: Data SDM RS. Immanuel Bandung

Pada data *turnover* yang terjadi di tahun 2015 terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab karyawan untuk meninggalkan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Pensiun Dini | 7. Kepentingan Keluarga |
| 2. Purnabakti | 8. Melanjutkan Pendidikan |
| 3. Mengundurkan Diri | 9. Belum Ada Uji Kompetensi |
| 4. Pindah Kerja | 10. Meninggal Dunia |
| 5. Bisnis | 11. Habis Kontrak |
| 6. Melakukan Pelanggaran | 12. Belum Ada Surat Tanda Registrasi (STR) |

Pada tabel-tabel diatas *turnover*, dapat dilihat terdapat jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada tahun 2014 hingga bulan Agustus 2016. Kenaikan yang cukup berarti terjadi antara tahun 2014 dan 2015, yaitu 11% (jumlah karyawan keluar 2014: rerata jumlah karyawan 2014) dan 15% (jumlah karyawan keluar 2015: rerata jumlah karyawan 2015), dimana terjadi kenaikan sebesar 4% diantara tahun tersebut. Jika merujuk pada data, kita dapat melihat bahwa tingkat perputaran (*turnover*) karyawan paling signifikan terjadi pada profesi Keperawatan, Penunjang Medis dan Tenaga Administrasi jika dilihat *turnover* dari 2014 sampai dengan 31 Agustus 2016.

Menurut Gillis dalam Hartono dan Setiawan (2013), *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, *turnover* dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Menurut tabel di atas, tahun 2014 dan 2015 memiliki *turnover* yang tinggi karena mencapai 11% dan 15%. Oleh karena itulah, pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan tingginya persentase *turnover* yang terjadi. Karena terdapat dampak yang timbul dimana pihak rumah sakit bisa berpotensi tidak memperoleh manfaat dan keuntungan dari program pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan yang telah diberikan jika *turnover* benar-benar terjadi. Dan lagi pihak manajemen akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong. Seperti yang diungkapkan oleh Hillmer et. al (2014: 34), *turnover* karyawan dapat menyebabkan biaya *tangible* yang termasuk rekrutmen, seleksi, wawancara, tes pelamar dan juga biaya upah yang dikeluarkan ketika menjalani masa pelatihan dan orientasi. Dan biaya *intangible* yang

termasuk didalamnya ialah hilangnya produktivitas dari karyawan, munculnya biaya kesalahan dari karyawan baru yang menggantikan karyawan lama, biaya supervisi atas pelatihan dan orientasi yang diberikan.

Untuk kebanyakan karyawan, ketika pihak manajemen RS Immanuel Bandung sedang dalam upaya untuk mencapai kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan, tuntutan akan suatu pekerjaan bisa saja menimbulkan stres kerja. Sejalan yang diungkap oleh Dessler (2015: 543) bahwa pada gilirannya berbagai faktor-faktor ditempat kerja, antara lain tuntutan pada jadwal kerja, kecepatan dalam bekerja, keamanan dalam bekerja, jarak tempat tinggal ketempat bekerja, kebisingan ditempat kerja, pengawasan yang buruk, serta jumlah dan sifat dari *customer* untuk mencapai kinerja organisasi dapat menyebabkan stres terhadap karyawannya. Dan bagi perusahaan, konsekuensi dari stres kerja ini adalah kinerja yang berkurang, peningkatan ketidakhadiran karyawan, dan *turnover*. Menurut Mcshane dan Glovin (2013: 114) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan stres adalah respon adaptif individu terhadap situasi yang dianggap sebagai tantangan dan ancaman terhadap individu tersebut yang sedang menjalankan suatu tugas.

Menurut Jankome et. al (2013: 795), stres dan *burnout* yang muncul dari suatu pekerjaan sudah banyak dibahas akhir-akhir ini, sejak konsep tersebut berpengaruh terhadap suatu bisnis dan bahkan kesehatan individu. Dampak yang sangat berimbang terhadap kesejahteraan manusia dari stres dan *burnout* ini masih menjadi fenomena yang layak diperhitungkan oleh suatu perusahaan, mulai dari level terendah hingga manajemen puncak. Stres dan *burnout* yang timbul

menyebabkan gangguan fisiologis dan mental negatif yang sangat tidak diinginkan oleh individunya.

Penelitian yang dilakukan Applebaum et. al (2010: 323) menyatakan bahwa stres didalam lingkungan pekerjaan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja dimana pada gilirannya akan membuat karyawan tersebut berniat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Penelitian Qureshi et. al (2013: 768) dalam hasil penelitiannya menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres kerja 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. Penelitian juga dilakukan oleh Arshadi dan Damiri (2013: 708) terhadap 286 pekerja, dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *turnover intention* pada perusahaan yang diteliti sangat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,45 atau 45%.

Oleh karena itu jika dilihat dari data tingkat *turnover* pada karyawan RS Immanuel Bandung yang terjadi, peneliti menduga terjadinya fenomena *turnover* disebabkan oleh tingkat stres karena waktu dan tuntutan pekerjaan yang dialami karyawan terutama dalam melayani konsumen/pasien. Dari hasil prasarvei pada tanggal 17-19 Oktober 2016 terhadap tenaga Keperawatan, Penunjang Medis dan Administrasi yang berkaitan dengan stres kerja di RS. Immanuel Bandung, maka diperoleh keterangan bahwa stres yang dialami diantara karyawan sebagai berikut:

1. Karyawan merasa lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat pekerjaan.
2. Karyawan merasa bekerja di tempat tersebut menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan yang lainnya.
3. Dan karyawan merasa dituntut untuk melakukan pekerjaan melebihi pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Disamping faktor stres kerja, dugaan lain muncul yang juga menjadi faktor pendorong terjadinya *turnover*. Faktor tersebut adalah kompensasi yang diterima oleh para karyawan. Pendapat mengenai persoalan kompensasi juga di dukung oleh Salehudin (2010: 4), bahwa suatu permasalahan lain muncul ketika perusahaan yang sudah menginvestasikan dana yang cukup besar untuk mengembangkan modal manusia yang dimiliki, ternyata tidak memperoleh hasil yang mereka harapkan. Hal yang menyebabkan sulitnya implementasi yang dilakukan perusahaan adalah mereka berhadapan dengan modal manusia (*human capital*) mereka yang dengan mudah pindah ke perusahaan pesaing dengan iming-iming posisi dan gaji yang lebih tinggi. Dari pendapat tersebut, mengindikasikan bahwa banyak perusahaan menghadapi permasalahan mengenai perputaran karyawan dikarenakan oleh faktor kompensasi (posisi dan gaji) yang diterimanya.

Kaur et. al (2013: 122) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Banyak penelitian tentang *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, masa kerja, pengalaman, kompensasi yang diterima, pendidikan, dan sifat pekerjaan, sebagai prediktor dari *turnover* karyawan didalam organisasi. Irbayuni

(2012: 6) mengatakan bahwa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dapat terjadi di antara karyawan yang merasa puas karena tertarik oleh harapan yang positif mengenai pekerjaan di luar atau yang memutuskan untuk mengikuti nilai-nilai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Dan sebagian besar perusahaan mengidentifikasi penyebab utama tingginya *turnover intention* karyawan karena gaji atau kompensasi yang diterima tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Penelitian Tantowi (2016: 19) terhadap 250 orang karyawan, menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada salah satu perusahaan yang diteliti. Dalam artian, ketika kompensasi yang diterima karyawan dirasa sudah mencukupi, maka *turnover intention* dari karyawan akan menurun signifikan.

Oleh karena itu jika dilihat dari data tingkat *turnover* pada karyawan RS Immanuel Bandung, peneliti menduga terjadinya fenomena *turnover* disebabkan oleh pemberian kompensasi terhadap karyawan. Menurut hasil prasarvei yang dilakukan pada tanggal 17-19 Oktober 2016 terhadap tenaga Keperawatan, Penunjang Medis dan Administrasi berkaitan dengan kompensasi di RS. Immanuel Bandung, maka diperoleh keterangan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai berikut:

1. Karyawan merasa kurang puas dengan tingkat gaji secara keseluruhan yang diterimanya.
2. Karyawan merasa memerlukan program promosi dari perusahaan yang berguna untuk meniti karir mereka.

Untuk setiap organisasi pasti memiliki budaya yang dianut didalamnya dan budaya inilah yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005: 113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sama halnya dengan budaya organisasi di RS. Immanuel Bandung yang tercermin pada semboyan “**HEMAN GETEN KAPAPANCEN**”, mengandung arti “**HEMAN**” yaitu penuh kasih sayang, “**GETEN**” yaitu penuh perhatian & telaten, serta “**KAPAPANCEN**” yaitu kepada tugas & kewajiban. Dan dengan mengemban visi organisasi, yakni: Memberikan pelayanan dan pendidikan kesehatan yang prima dan inovatif berfokus kepada pasien sebagai perwujudan cinta kasih Allah. Dan misi organisasi yakni: (a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang prima dan berbasis keselamatan pasien. (b) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan mengembangkan budaya ilmiah di bidang kesehatan. (c) Mengembangkan layanan tersier, unggul dan berkembang. (d) Membangun budaya kerja dan karakter SDM yang berlandaskan nilai – nilai Kristiani agar memberikan pelayanan terbaik, handal dan beretika dalam menjalankan kompetensinya dan (e) Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak dalam upaya memperkuat peran rumah sakit dalam pelayanan dan pendidikan kesehatan.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia didalam perusahaan, budaya organisasi menjadi sangat penting karena diciptakan sebagai pedoman

bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai dalam berperilaku serta sebagai instrumen pendukung strategi organisasi. Nilai-nilai inilah tercermin pada perilaku dan sikap karyawan ketika mereka berada didalam maupun diluar organisasi. Ibrahim et. al (2014: 326) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi karena berdampak pada sikap terhadap komitmen karyawan dan retensi mereka. Jika budaya organisasi fleksibel, maka karyawan akan merasa bekerja dengan mudah dan terbebas dari beban apapun. Namun yang menjadi fokus adalah ketika sebuah budaya organisasi dilihat tidak sesuai dengan perilaku dan sikap yang dicerminkan oleh karyawannya, maka organisasi harus menyadari tentang hal ini. Perilaku yang bisa tercermin adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dari karyawannya yang disebabkan oleh budaya yang ada pada suatu organisasi. Penelitian Emerson (2013: 73) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa perspektif akan budaya organisasi akan mempengaruhi *turnover intention* seseorang. Ketika budaya organisasi mempengaruhi persepsi karyawan, pada akhirnya akan mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Saputra dkk (2014: 6) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan perusahaan. Kesesuaian budaya organisasi terhadap partisipasi yang mendukungnya akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja yang dapat menjadi pendorong individu untuk tetap bekerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Robbins & Judge (2011: 499) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan

seharusnya budaya organisasi ini seharusnya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena dengan budaya yang kuat maka akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan bagi para karyawannya. Sudaryono (2014: 50) juga menyatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan bermanfaat sebagai salah satu unsur yang dapat menekan *turnover* pegawai, karena budaya organisasi mendorong anggota untuk memutuskan untuk tetap berkembang bersama lembaga. Dengan melihat data *turnover* sebelumnya, maka penulis menduga bahwa budaya organisasi pada rumah sakit ini sebelum sepenuhnya menekan tingkat *turnover* yang terjadi sehingga masih terdapat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan mengenai fenomena yang terjadi di RS. Immanuel Bandung, penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai *turnover intention* yang terjadi karena diduga disebabkan oleh stres kerja, kompensasi yang diterima karyawan serta budaya organisasi yang dianut sehingga berdampak terhadap *turnover intention* dan menyebabkan terjadinya *turnover* pada rumah sakit ini. Oleh karenanya penelitian ini berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada tenaga Keperawatan, Penunjang Medis dan Administrasi di RS Immanuel Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Turnover Intention merupakan fenomena yang perlu diperhatikan serius oleh perusahaan khususnya rumah sakit, karena masalah penting yang dapat memberikan dampak yang cukup berarti. Karena dampaknya dapat berupa terganggunya proses operasional perusahaan dan kemungkinan terhambatnya pencapaian target kinerja yang telah ditentukan oleh RS. Immanuel Bandung.

Ketika *turnover* benar-benar terjadi, pihak rumah sakit akan kehilangan karyawannya, dimana atas kehilangan tersebut perusahaan menanggung biaya yang harus dikeluarkan kembali untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru. Juga kekosongan dari posisi yang telah ditinggalkan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Pada data yang ditunjukkan sebelumnya, *turnover* RS. Immanuel Bandung relatif tinggi yaitu pada tahun 2014 sebesar 11% dan 15% di tahun 2015. Fenomena *turnover intention* yang terjadi dari hasil pengamatan dan observasi didapatkan keterangan bahwa karyawan berpikir untuk pindah kerja ditempat yang lain dan mereka juga sering mengeluh dengan pekerjaan yang harus dilakukan, selain itu diduga dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh para karyawannya, kompensasi yang diterimanya dirasa belum memuaskan karyawan, dan budaya organisasi yang ada pada rumah sakit ini.

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan, oleh karenanya menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti mengenai mengenai stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di

RS. Immanuel Bandung pada profesi Keperawatan, Penunjang Medis dan Administrasi di RS. Immanuel Bandung, dimana penyebutan ketiga tenaga tersebut pada perumusan masalah disebut Karyawan RS. Immanuel Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan serta fenomena yang terjadi berkaitan *turnover intention* di RS Immanuel Bandung yang dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan RS. Immanuel Bandung?
2. Bagaimana kompensasi karyawan RS. Immanuel Bandung?
3. Bagaimana budaya organisasi karyawan RS. Immanuel Bandung?
4. Bagaimana *turnover intention* karyawan RS. Immanuel Bandung?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Immanuel Bandung baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui stres kerja karyawan RS. Immanuel Bandung.
2. Mengetahui kompensasi karyawan RS. Immanuel Bandung.
3. Mengetahui budaya organisasi karyawan RS. Immanuel Bandung.

4. Mengetahui *turnover intention* karyawan RS. Immanuel Bandung.
5. Mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan RS. Immanuel Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak manajemen RS Immanuel Bandung terutama pihak manajemen dalam penyusunan kebijakan, dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menyangkut stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi untuk meminimalisir *turnover intention*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah kajian akademik sehingga berguna untuk pengembangan nilai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu mengenai manajemen SDM yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi. Selain itu, dapat dijadikan acuan dalam bekerja agar dapat mengurangi *turnover*.