

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di zaman sekarang yang sudah memasuki bisnis industri 4.0 persaingan antar perusahaan sangatlah ketat. Hal tersebut adalah efek dari berkembangnya ilmu dan teknologi informasi. Setiap organisasi di era industri 4.0 menggunakan beberapa metode untuk bisa bertahan mengikuti perkembangan zaman. Yang menjadi sorotan adalah mengenai kualitas tenaga SDM untuk menghadapi perubahan tersebut. Dalam hal ini tentunya setiap perusahaan memerlukan usaha-usaha untuk mengembangkan SDM agar menjadi SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah satu faktor penting dimana memiliki peranan yang tidak terpisahkan dalam suatu perusahaan/institusi. Pada dasarnya SDM itu merupakan orang yang dipekerjakan oleh pemilik perusahaan yang dituntut untuk menghasilkan produk sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan dari sumber daya manusia diperlukan kemampuan yang profesional untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan melalui beberapa proses, tahapan serta kondisi.

Saat ini pendidikan semakin berkembang seiring peningkatan teknologi dan informasi. Hal ini berlaku di seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Alasannya cukup sederhana, yaitu agar memiliki hidup yang lebih baik dengan memperoleh pendidikan yang lebih banyak. Masyarakat pun semakin berlomba-lomba untuk meningkatkan jenjang pendidikannya. Jika pendidikan formal atau pendidikan non

formal belum dirasa cukup untuk mencapai yang di targetkan perusahaan. Ciri ini mengindikasikan diperlukannya proses pengembangan SDM yang terintegrasi dalam perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan (Faslah, 2010: 146).

SDM tersebut merupakan individu yang bekerja di dalam perusahaan dimana memiliki peran penting untuk kemajuan organisasi, dalam hal ini diharapkan dapat menghasilkan sesuatu (output) untuk instansi. Artinya bahwa setiap yang di perintahkan tentu dikerjakan dan dilaksanakan oleh karyawan dengan semaksimal mungkin. Gagal atau tidak berjalannya sebuah perusahaan itu pasti berawal dari sumber daya manusianya yang menentukan, maka dalam hal ini diperlukan balas hubungan timbal balik dari jasa yang telah dikontribusikan berupa upah yang layak. Karyawan apabila diperlakukan dengan baik maka karyawan tersebut tetap semangat dan suka cita dalam bekerja.

Kota Bandung tepatnya di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 461-463, Cirangrang, Kecamatan Babakan Ciparay Jawa Barat 40224, merupakan daerah yang luas dengan berbagai macam roda kehidupan didalamnya. Terdapat berbagai macam perusahaan yang didirikan contohnya seperti perusahaan tekstil, perusahaan makanan dan minuman, perusahaan jasa keuangan dan lain-lain. Dari beberapa perusahaan tersebut yang menarik perhatian penulis adalah kepada penyedia jasa di bidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit tipe B. Terdapat banyak rumah sakit tipe B di Bandung. Berikut nama-nama rumah sakit tipe B di Bandung terlampir pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Rumah Sakit Tipe B Kota Bandung

No.	Nama Rumah Sakit	Alamat
1	RS Immanuel Bandung	Jl. Kopo 161 Kota Bandung 40234
2	RS Khusus Ibu & Anak Kota Bandung	Jl. Astanaanyar 224 Kota Bandung 40241
3	RS Lanud Dr. M. Salamun	Jl. Ciumbuleuit 203 Kota Bandung 40142
4	RS Santosa Hospital Bandung Kopo	Jl. Kh Wahid Hasyim (Kopo) No. 461-463 Kota Bandung 40227
5	RS St. Borromeus	Jl. Ir. H.Juanda No.100 Kota Bandung 40135
6	RSK Gigi dan Mulut Maranatha	Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri, MPH No.65 Bandung 40164
7	RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat	Jl. Kiatramanggala Bale Endah Bandung 40375
8	RSUD Majalaya	Jl. Cipaku No.87 Paseh Kab.Bandung 40383

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan nama-nama rumah sakit yang ada pada tabel di atas, maka penulis tertarik pada Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit tersebut adalah rumah sakit swasta tipe B di Bandung berdiri pada tanggal 17 Januari 2015, beralamat di jalan K.H Wahid Hasyim (Kopo) No. 461 - 463. Rumah sakit Santosa Bandung Kopo terdiri dari Gedung Utama (8 lantai & 1 *basement*) serta Gedung Pusat Pelayanan Kanker Terpadu (7 lantai) dan Gedung Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (6 lantai) yang dibangun diatas lahan seluas 1.7 ha dengan luas bangunan 41.000 m².

Berbagai macam fasilitas yang ada disediakan untuk penunjang yang bernuansa area terbuka *Green Hospital* dengan luas area parkir yang cukup luas. Fasilitas kesehatan umum dengan unggulan Onkologi/Kanker dan *Trauma Centre*, di siapkan dengan alat-alat modern dengan didukung karyawan-karyawan yang ahli di bidangnya (professional). Rumah Sakit Santosa Kopo sangat memperhatikan bahwa SDM itu memiliki peranan penting, karena SDM sebagai suatu hal yang dapat memberikan nilai mengenai kepuasan pasien sebab dalam hal ini memberikan pelayanan langsung kepada pasien/konsumen.

Kualitas serta kompetensi yang benar-benar dapat diandalkan untuk menjadi karyawan profesional bagi dunia kesehatan tentunya memiliki kegiatan yang sangat padat dan berhadapan dengan masalah kompleks dalam arti setiap aktifitas pelayanan kepada pasien (konsumen) harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki harus memiliki beberapa persyaratan kompetensi yang khusus demi terciptanya pelayanan yang prima.

Seorang karyawan di rumah sakit harus memiliki kemampuan khususnya bidang kesehatan agar dapat melayani pasien dengan baik dan memberikan kepuasan pada pasien. Dengan kata lain haruslah memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pasien. Karyawan di rumah sakit tidak hanya harus memiliki kemampuan yang baik tetapi memiliki ketahanan kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan dengan tidak pantang mengeluh dan cepat resign.

Secara umum *turnover* bisa terjadi karena beberapa faktor yaitu meninggal dunia, sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat melakukan tugasnya selama

lebih dari 1 bulan penuh dari masa 12 bulan, dan melanggar isi perjanjian dengan gagal atau menolak melaksanakan tugas yang tertera didalam perjanjian. Secara khusus apabila digali lebih mendalam faktor yang mempegaruhi *turnover* adalah ketidakpuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, stres kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan komitmen organisasi.

Masalah-masalah yang dialami adalah perasaan ingin keluar dari organisasi (*turnover intention*) ke tempat lebih baik, tentunya bertujuan kepada pemberhentian hubungan kerja antara pihak pertama yaitu perusahaan dengan pihak kedua yaitu karyawan. *Turnover* bisa dikatakan sebagai keputusan untuk meninggalkan yang mengarah pada akhir suatu organisasi ditandai dengan beberapa karyawan yang telah mundur dari organisasi tersebut dalam tiap semester. Rasa berkeinginan seorang karyawan untuk pindah (*turnover intention*) berdasarkan hasil evaluasi karyawan itu sendiri selama bekerja, apakah akan berlanjut atau tidak berhubungan dengan organisasi tapi dalam hal ini belum terjadi tindakan secara pasti untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Tingginya turnover maka semakin sering terjadi penggantian karyawan tersebut, hal ini menciptakan ketidak seimbangan terhadap kondisi *operasional* perusahaan yang ditandai dengan produktivitas turun pada pegawai, belum kondusifnya mood pekerjaan mengakibatkan membengkaknya cost untuk SDM. Hal ini adalah pokok permasalahan yang terjadi pada setiap perusahaan sehingga otomatis perusahaan menyiapkan generasi-generasi berikutnya untuk menggantikan posisi karyawan tersebut.

Kita bisa melihat tingginya *turnover* karyawan dari besar kecilnya perasaan ingin dari pegawai tersebut dalam berpindah organisasi kepada organisasi yang lain (Putra, 2012:72). *Turnover intention* yang terjadi tentunya terjadi beberapa kerugian pada organisasi apabila karyawan tersebut memutuskan untuk meninggalkan organisasi (Manurung dan Ratnawati, 2012: 145).

Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo menyadari betapa pentingnya mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia dengan membuat perencanaan SDM sebagai sumber tenaga berkualitas dan kompeten, tentunya dalam mempertahankan karyawan tersebut. Oleh karena itu Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo memprioritaskan karyawannya agar menjadi manusia yang bersumber daya dengan mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang direkomendasikan oleh pihak rumah sakit serta mempertahankan SDM yang berkualitas. Saat ini banyaknya rumah sakit rumah sakit tipe B yang berdiri dikota Bandung tentunya menjadi sebuah ancaman bagi Santosa Hospital Bandung Kopo. Banyaknya pesaing turut mendorong tingginya intensitas *turnover*.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka Rumah Sakit Santosa Bandung Kopo tentunya menetapkan target dalam meningkatkan *skill* ketika menghadapi tantangan dengan memfokuskan kepada SDM. Pada awal observasi dan pengamatan yang penulis lakukan didapatkan informasi jika di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo yang menunjukkan peningkatan *turnover* dengan cukup tinggi berikut tabel terlampir:

Tabel 1.2 Data Rata-rata *Turnover* Karyawan SHBK

Keterangan	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Jumlah Karyawan Awal	304	374	498	665
Jumlah Karyawan Keluar	31	78	94	109
Jumlah karyawan Masuk	49	109	151	140
Jumlah Karyawan Akhir	322	405	555	696
Rata-rata Karyawan	313	390	527	681
<i>Turnover</i> Rate (%)	10%	20%	18%	16%
Rata-rata <i>Turnover</i> (%)	16%			

Sumber: *Human Resource Department* Santosa Hospital Bandung Kopo

Berdasarkan Tabel 1.2 rata-rata *turnover* di Rumah Sakit Santosa Bandung Kopo adalah sebesar 16%. Untuk menentukan berapa persen ukuran *turnover* dapat ditoleransi pada suatu perusahaan sangatlah sulit. Ada sebuah pendapat yang mengemukakan mengenai rasio *turnover* karyawan suatu perusahaan dapat ditoleransi ketika di bawah 10% tiap tahun. Menurut Edward Rosemand (2017) bahwa jika *turnover* dalam perusahaan mencapai 10% maka *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan bisa dikatakan tinggi. Kesimpulannya adalah bahwa *turnover* yang terjadi di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo termasuk dalam status yang tinggi, dibuktikan dengan persentase karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Santosa Kopo lebih dari 10% yaitu sebesar 16%.

Tabel tersebut juga menjelaskan bahwa kategori *turnover* karyawan tinggi dengan jumlah 20% pada 2016 di bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Data tersebut juga memperlihatkan bahwa pada setiap tahun itu total karyawan yang keluar dari perusahaan inkonsisten tapi inkonsistennya tersebut masih tetap yaitu di luar batas toleransi. Kesimpulan akhirnya dikatakan bahwa problem yang terjadi mengenai meningkatnya *turnover intention* kalau terus dibiarkan maka menimbulkan masalah berupa kerugian-kerugian yang terjadi di rumah sakit tersebut.

Seluruh karyawan dalam setiap departemen terdapat ada yang dengan status PKWT ataupun karyawan tetap. Beberapa aspek yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention* yakni komitmen terhadap organisasi, kepuasan terhadap pekerjaan, stress dalam bekerja merupakan hal dalam memberikan pengaruh pada *turnover intention* pegawai.

Setelah dilakukan pra-survei oleh penulis pada tanggal 10 Desember 2018 di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo kepada 30 karyawan secara acak. Hal tersebut dilakukan untuk bagaimana mengetahui tentang opini karyawan terhadap kecendrungan untuk pergi dan pindah dari perusahaan dilain hal juga apakah ada atau tidaknya masalah-masalah yang terjadi tentunya berkaitan dengan *turnover intention*. Berikut disajikan data terlampir.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei *Turnover Intention* Karyawan Santosa Hospital Bandung Kopo

No.	<i>Turnover Intention</i>	Frekuensi					Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Apabila mendapat tawaran pekerjaan ditempat lain dengan upah yang sama, saya akan menerima tawaran pekerjaan tersebut	0	24	33	18	4	5.27
2	Saya merasa akan bekerja lebih sebentar di perusahaan ini	5	20	27	28	1	5.40
3	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini	5	52	15	20	2	6.27
4	Segera mungkin saya meninggalkan perusahaan ini	0	16	30	24	4	4.93
5	Menurut saya tempat kerja saya saat ini belum sesuai dengan apa yang saya harapkan	15	40	21	12	4	6.13
Skor Rata-rata							5.6

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan data diatas maka dapat kita ketahui rata-rata *turnover intention* karyawan secara garis besar adalah sebesar 5.6. Ada beberapa karyawan berniat untuk segera mungkin meninggalkan tempat bekerjanya saat ini karena kalau kita lihat dari data tersebut ada nilai yang di bawah standar yaitu 4.9. Lalu terdapat karyawan yang menerima tawaran pekerjaan ditempat yang lain dengan *salary* yang tetap ditandai dengan nilai dibawah standar yaitu 5.27, dan ada karyawan

yang berencana bekerja sebentar ditempat kerjanya saat ini dengan nilai dibawah standar yaitu 5.40.

Meskipun pihak rumah sakit telah berupaya untuk meminimalkan angka *turnover* dengan memberikan motivasi lebih atau dengan melakukan konseling terhadap karyawan yang ingin *resign*, namun upaya-upaya tersebut belum dirasa optimal karena *turnover intention* masih cenderung tinggi jika dilihat dari data hasil wawancara keluar kepada 30 karyawan selama kurun waktu tahun 2015 sampai dengan tahun 2018.

Wawancara tersebut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dan dari hasil wawancara keluar tersebut dapat dilihat hasil kuesioner pra-survei berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* menurut William H. Mobley (2011:156):

Tabel 1.4 Faktor-faktor *Turnover Intention* Karyawan RS Santosa Hospital Bandung Kopo Tahun 2018

No.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	Ratio
1	Komitmen Organisasi	13
2	Lingkungan Kerja	2
3	Stres Kerja	13
4	Kepuasan Kerja	12
5	Kompensasi	9
6	Kepemimpinan	9
7	Konflik Kerja	2

Sumber: Data diolah tahun 2018 HRD Santosa Hospital Bandung kopo

Data diatas adalah hasil dari kuesioner pra-survei melalui *exit Interview* berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* menurut William H. Mobley (2011:156). 30 responden yang mengisi *form exit Interview* menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Dari hasil *exit Interview* tersebut terlihat bahwa komitmen organisasi dan stres kerja menjadi faktor paling tinggi yaitu sebanyak 13 respon. Kemudian yang kedua kepuasan kerja sebanyak 12 respon. Keinginan kuat karyawan untuk memilih keluar dari perusahaan, diindikasikan oleh komitmen organisasi, stres kerja, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karenanya perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* agar kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Tingginya Komitmen di suatu perusahaan menjadikan seseorang lebih mengutamakan lingkungannya tersebut dari pada mengutamakan hal pribadinya dan memberikan yang terbaik pula pada perusahaan. Hal yang lainnya pun juga dikatakan bahwa setiap karyawan mematuhi tata tertib peraturan yang ada dalam perusahaan dan mengerjakan tugas dengan baik untuk memberikan support. Ini menjadi hal penting untuk kesuksesan seorang SDM dalam suatu perusahaan. Jika komitmen organisasi rendah tentunya berimbas ke SDM sendiri dan organisasinya. Jika komitmen SDM tinggi maka menghasilkan produktivitas kerja tinggi, tingkat bolos menurun, totalitas meningkat, tingkat *turnover intention* berkurang. Komitmen organisasi pun berpengaruh pada apa yang namanya

efektifitas dan efisiensi karena efektif saja belum tentu efisien begitupun sebaliknya efisiensi belum tentu juga efektif sehingga erat hubungannya.

Belum optimalnya komitmen tentunya memperlambat efektifitas di rumah sakit dan mungkin terjadi *turnover intention* yang meningkat dan prediksinya rumah sakit merugi. Sedangkan komitmen yang meningkat dari SDM memberikan keuntungan bagi rumah sakit. Komitmen berarti pemacu bagi terjadinya *turnover*. Arah mengenai komitmen (*commitment propensity*) jadi bekerja pada suatu perusahaan memacu hubungan yang baik sesuai dari awal yaitu sebelum mulai bekerja lalu selanjutnya setelah masuk kerja terjadi hubungan yang kurang menguntungkan dengan karyawan (Lee et al., 1992). Kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi komitmen pertama pada saat mulai mengenal pekerjaan (Lance and Vandenberg, 1992).

Di sebuah rumah sakit memiliki karyawan yang mampu untuk berkomitmen itu sangatlah dibutuhkan. Karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang baik pada rumah sakit maka diprediksikan hanya sedikit perasaan niat untuk pindah atau keluar dari rumah sakit, namun sebaliknya SDM yang punya niat pindah dari rumah sakit tentunya masih belum mempunyai komitmen organisasi. Harapan dari yang diteliti saat ini adalah untuk memahami pengaruh komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Kemudian faktor lainnya memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan adalah stres kerja. Istilah umum dari stres yang bisa dianalogikan seperti hidup penuh tekanan bagi seorang karyawan. Hal tersebut terjadi apabila sudah mulai

merasakan ketidakmampuannya melakukan berbagai hal dalam bekerja yang mengakibatkan perasaan cemas, mudah menyerah.

Penelitian Qureshi et.al (2013) mengemukakan bahwa terdapat kaitan yang positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, melonjaknya stres kerja berbanding lurus pada melonjaknya *turnover intention*. Perasaan stres akan terlihat pada setiap seorang individu ditandai dengan belum bisa untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan, waktu yang dirasa kurang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut, kurang lengkapnya dengan fasilitas pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika dipredikiskan dalam waktu yang lama hal tersebut akan berdampak buruk terhadap individu, seseorang bila belum mampu menanggulangi stres kerja maka tidak akan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan oleh perusahaan dan pada tahap yang paling kritis, stres dapat membuat seseorang akan mengalami rasa sakit yang berakibat keluar dari tempat dia bekerja. (Manurung dan Ratnawati, 2012:2).

Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:118) menyebutkan jika kepuasan kerja yang meningkat maka berbanding terbalik dengan *turnover* pegawai yang menurun, jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka biasanya *turnover* lebih tinggi.

Jurnal Chen et.al (2010) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*, apabila kepuasan kerja tinggi, *turnover intention* rendah dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja adalah suatu yang dialami individu dengan yang dia kerjakannya. Seseorang mendapatkan kepuasan

dengan yang dia kerjakan apabila pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan dan juga sesuai dengan kenyataan (Chen et. al, 2010: 46).

Harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan bisa dikatakan bahwa karena terdapat ketidaksamaan persepsi antara hal yang dikemukakan mengenai visi dan misi organisasi, ini tergambar pada saat organisasi belum terdapatnya apresiasi dari organisasi akan hasil karya atas prestasi yang telah di capai SDM tersebut (Faslah, 2010:147).

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan personalia RS Santosa Hospital Bandung Kopo, kita bisa mengetahui jika perusahaan sudah membuat kebijakan untuk menjamin BPJS kesehatan, menjamin upah lembur, menjamin THR menjamin BPJS ketenagakerjaan, jaminan hari tua, tunjangan pendidikan, tunjangan fungsional dan tunjangan lamanya masa kerja, namun *turnover intention* masih tetap terjadi. Sehingga dari hasil pra survei dan paparan yang sudah dijelaskan, maka fenomena dalam penelitian ini menjadi hal penting mendapatkan informasi benar atau tidak benar terdapat pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap (*turnover intention*).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terjadinya *turnover* karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas dan *operasional* sebuah organisasi sehingga memungkinkan terhambatnya pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo.

Dampak dari *turnover* menyebabkan beberapa masalah pada aspek kerugian waktu, biaya, dan pembinaan kepada karyawan baru serta perubahan suasana kerja. Pada data yang ditunjukkan sebelumnya terjadi peningkatan *turnover rate* di Rumah Sakit Santosa Bandung Kopo yaitu 10% pada tahun 2015 meningkat menjadi 20% pada tahun 2016 kemudian 18% pada 2017. Sedangkan untuk tahun 2018 *turnover rate* di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo dibawah 16%.

Dengan adanya masalah tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo?
- 2) Bagaimana stres kerja karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo?
- 3) Bagaimana kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo?
- 4) Bagaimana *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo?

- 5) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan RS Santosa Hospital Bandung Kopo baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Tingkat komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo
- 2) Tingkat stres kerja karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo
- 3) Tingkat kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo
- 4) Tingkat *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo
- 5) Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan RS Santosa Hospital Bandung Kopo baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil didapat serta dikumpulkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam relevansinya pada ilmu ekonomi umumnya dan khususnya sumber daya manusia di Rumah sakit Santosa Hospital Bandung Kopo.

Berikut manfaat penelitian:

1) Aspek Teoritis

Hasil yang diperoleh sebagai sarana untuk meningkatkan ilmu dan mengembangkan pengetahuan informasi & pemahaman dibidang *Human Resource Management* dimana penulis dapat mengaplikasikan serta menggunakan teori dan konsep-konsep yang didapatkan pada saat mengikuti kegiatan perkuliahan di Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha. Harapan selanjutnya diharapkan dari hasil penelitian ini bisa di pakai sebagai bahan literature untuk teman-teman mahasiswa yang nantinya ingin mengadakan penelitian di matakuliah manajemen SDM spesifik mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan RS Santosa Hospital Bandung Kopo”

2) Aspek Praktis

Penelitian ini bisa menjadi suatu sumbangan data bagi pihak rumah sakit dalam menjalankan fungsi manajemen SDM di waktu mendatang. Dari penelitian tersebut bisa menjadikan pertimbangan ketika menganalisis dan mengambil keputusan mengenai fungsi sumber daya manusia di rumah sakit SHBK.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian difokuskan pada pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo. Penelitian berlangsung pada Januari sampai dengan Mei 2019.