

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai industri jasa, setiap rumah sakit akan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal bagi para pasien agar mereka memperoleh kesembuhan dari penyakit yang dideritanya. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten, maka pelayanan terhadap pasien menjadi lebih baik sehingga menimbulkan suatu kepuasan tersendiri. Rumah sakit merupakan institusi yang padat modal dan padat sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, Tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, Dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Melihat hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memberikan yang terbaik bagi karyawannya dengan begitu karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya selama mungkin terutama apabila karyawan tersebut berdampak sangat positif bagi perusahaan. Yang artinya bahwa retensi karyawan harus dijaga agar tetap tinggi. Retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi tentu saja turnover menjadi rendah. Dimana dengan rendahnya turnover, perusahaan akan menghemat biaya-biaya diantaranya biaya rekrutmen dan seleksi.

Pandangan seorang pemimpin perusahaan, retensi karyawan adalah lamanya karyawan tinggal di perusahaan yang secara tidak langsung dapat disebut sebagai sikap karyawan terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja perusahaan merupakan suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang di miliki. Salah satu cara untuk

mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi.

Penelitian tentang retensi karyawan erat kaitannya dengan *turnover intention*. Penelitian Arshadi & Damiri (2013) dan Rani (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel stres kerja pada *turnover intention* serta retensi karyawan, yang selalu terkait antara Retensi karyawan dengan fenomena *turnover* karyawan. Jika karyawan senang dengan perusahaan tempat mereka bekerja, kecenderungan untuk bertahan pada perusahaan meningkat, maka saat itu turnover turun.

Retensi karyawan umumnya merupakan isu positif bagi rumah sakit, namun dapat menjadi isu negative bila tidak dikontrol secara tepat dan logis. Gillies (1994) menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di rumah sakit dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10 % per tahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat minimum retensi yang disyaratkan adalah 90%. Sehingga nilai minimum tersebut akan menunjukkan juga tentang gap antara fenomena terkait tingkat *turnover* dan retensi tersebut. Rumah sakit perlu menyikapi cara untuk meningkatkan retensi karyawan sehingga karyawan tidak mudah memutuskan untuk keluar dari tempat kerjanya.

Menurut Gayathri *et al* (2012), kehilangan karyawan selalu berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Maka, menjadi kehilangan yang sangat besar bagi organisasi apabila organisasi kehilangan orang yang sangat terlatih. Bila organisasi kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan, pada dasarnya organisasi telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan karyawan tersebut.

Rumah Sakit Dewi Sri adalah rumah sakit swasta yang berada di kabupaten karawang. RSDS terletak dilokasi yang sangat strategi dengan akses yang mudah di Jl. Arif Rahman Hakim No. 1A Karawang (Dekat Stasiun Kereta Api Karawang) dengan area tanah seluas 8.200 m<sup>2</sup>. RSDS beroperasi sejak 1997 mendapat izin melalui surat Keputusan Menteri Kesehatan No. YM.02.04.3.5.3365. Saat ini RSDS memiliki 23 poliklinik yang terdiri dari poliklinik spesialis dan poliklinik umum. Mempunyai kapasitas tempat tidur yang tersedia saat ini sebanyak 171 buah. Sarana fisik yang dimiliki pada saat ini terdiri dari 3 gedung yang terpisah Gedung A dan B dengan 6 lantai dan menawarkan pelayanan kesehatan yang komprehensif melalui pelayanan diagnostik, kuratif, terapi rehabilitasi, radiologi, bedah serta layanan medis lainnya sedangkan Gedung C diperuntukan area rekam medis, kantor dan aula rumah sakit. Dengan Motto "*Bersama Meraih Ridho Ilah*", kami berusaha untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pasien. Untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pasien kami mempunyai panduan berupa 5 nilai inti yaitu: Senyum, Salam, Sapa. Sopan, dan Bantu.

Dari tabel 1.1 dibawah ini terdapat jumlah karyawan yang keluar dari Rumah sakit Dewi Sri yang di perlihatkan dari data satu tahun terakhir.

Tabel 1.1. Data *turnover* Karyawan di RS. Dewi Sri

Tahun	Bulan	Karyawan Keluar	Retensi Karyawan	Jumlah karyawan per Bulan	Tingkat Turnover (%)
2019	Juni	1	516	517	0.0019
	Juli	4	499	513	0.0078
	Agustus	6	504	510	0.0118
	September	5	505	510	0.0098
	Oktober	5	505	510	0.0098
	November	5	507	512	0.0098
	Desember	10	503	513	0.0195
2020	Januari	4	518	522	0.0077
	Februari	5	523	528	0.0095
	Maret	3	529	532	0.0056
	April	15	502	517	0.0290
	Mei	7	503	510	0.0137
Rata-rata		6	509	515	0,013
Total		70	509	515	13,57

Sumber: Data Bagian Sumber Daya Manusia RSDS, 2020.

Dalam Tabel 1.4 ditunjukkan pengolahan data untuk mencari *turnover rate*. Penghitungan *turnover rate* ini menggunakan rumus yang telah dijelaskan oleh Ranupandojo dan Husnan (1981), yaitu dengan cara :

$$\text{Turnover Rate} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Pada 1 Periode}}{\text{Jumlah Rata-Rata Karyawan Periode Tersebut}} \times 100$$

*Turnover Rate* di RS. Dewi Sri dalam periode 1 tahun dari bulan Mei tahun 2019 sampai bulan Juni 2020 didapati angka **13,57 %** merupakan angka yang cukup tinggi Sehingga dapat menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan yang masih rendah, dengan gambaran diatas maka manajemen rumah sakit memerlukan observasi mencari penyebab masalah dan mencari solusi dengan memperbaiki sistem kerja sehingga angka retensi karyawan meningkat.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang cukup tinggi sehingga perlu dicari tahu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi agar dapat menjaga retensi karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri. Selama satu tahun terakhir rata-rata 6 karyawan perbulan yang melakukan pengunduran diri untuk berpindah kerja karena masalah manajemen maupun masalah yang lain. Hasil ini juga memberikan indikasi bahwa mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di RS. Dewi Sri menjadi tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang akan merasa bahagia dengan apa yang dicapainya dalam melaksanakan pekerjaan bila memiliki kecintaan terhadap pekerjaan tersebut. Ditambah dengan penghasilan yang menyesuaikan dengan capaian yang diraih. Mobley (1986), mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover* sebenarnya. Dari tabel 1.2 dibawah ini terdapat jumlah karyawan yang tidak puas dalam bekerja di Rumah sakit Dewi Sri yang di perlihatkan dari survei pendahuluan yang dilakukan pada bulan oktober kepada 10 karyawan rumah sakit yang diambil secara acak.

**Table 1.2. Persepsi Kepuasan Kerja Karyawan RS Dewi Sri**

No	Materi Pernyataan	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	25	30	15	5	5
2	Puas karena gaji dan promosi yang diberikan tempat bekerja sudah sesuai dengan kompetensi	20	20	20	15	5
3	Puas kerena sarana dan prasarana kerja yang ada di organisasi sudah memadai sehingga dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan	25	25	15	10	5
4	Puas karena pimpinan selalu mempertimbangkan usul atau saran bawahan	20	25	20	10	5
5	Puas, karena organisasi sudah tepat dan sesuai menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian	15	20	25	10	10
Rata-rata		56,25 %		43,75 %		
		Cenderung Baik		Cenderung Kurang Baik		

**Sumber data : pernyataan kuesioner**

Analisa hasil tabel 1.2 diatas menunjukkan kepuasan kerja yang cenderung baik dalam bekerja dengan hasil proporsi sebesar 56,25 %. Dari hasil kuesioner menunjukkan kepuasan kerja lebih banyak ditunjukkan dari kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tuntutan pekerjaan yang dibebankan, gaji dan promosi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan karyawan dan sarana dan prasarana kerja yang ada di organisasi sudah memadai sehingga dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa karena ketidaksesuaian penempatan karyawan-karyawan yang harusnya dapat membantu dalam penyelesaian kerja sesuai tanggungjawabnya. Sehingga, menyebabkan banyaknya beban kerja di bagian lain yang harus diselesaikan sesuai target manajemen yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi menurun.

Tantangan karyawan dalam bekerja antara lain adalah beban kerja yang meningkat yang dapat mempengaruhi kinerja, produktifitas dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang tinggi dapat meyebabkan timbulnya masalah pada kesehatan fisik maupun mental karyawan. setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja pada karyawan merupakan hal yang sangat mempengaruhi tingkat konsentrasi terhadap pekerjaan itu sendiri, dalam bidang pelayanan kesehatan konsentrasi dalam mengerjakan tugas pelayanan menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien. Beban kerja berarti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang individu dalam periode tertentu waktu (Chen et al., 1992; Jex, 1998). Beban kerja dikaitkan dengan banyak jenis hasil negatif. Contoh yang termasuk kecemasan, kelelahan, sakit kepala dan masalah pencernaan (Nixon et al., 2011; Ganster et al., 2013). Peningkatan beban kerja di RS. Dewi Sri meningkat dengan adanya perubahan sistem rumah sakit ke *vendor* baru sehingga butuh proses adaptasi karena di beberapa unit masih melakukan input data di sistem lama dan baru secara bersamaan dan juga adanya perpindahan karyawan di beberapa unit untuk penyesuaian alur pelayanan. Harapan pasien terhadap pelayanan paripurna menjadikan seluruh karyawan memberikan kemampuan terbaik sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit. Dalam realisasi tenaga yang diajukan oleh unit diproses lambat baik sebagai pengganti tenaga maupun penambahan tenaga disebabkan oleh data-data yang kurang akurat dan rasional.

Mayoritas profesional kesehatan secara signifikan mengalami stres di tempat kerja. Beban kerja dan bekerja di shift malam terkait secara signifikan dengan stres di tempat kerja. Pembuat kebijakan kesehatan dan manajer rumah sakit harus mengidentifikasi sumber stres di tempat kerja dan harus khawatir tentang stres di tempat kerja. Studi skala besar lebih lanjut harus dilakukan di berbagai bagian negara untuk memberikan bukti kuat mengenai faktor-faktor penentu stres di tempat kerja di kalangan profesional kesehatan (Birhanu et al., 2018). Dari tabel 1.3 dibawah ini

terdapat jumlah karyawan yang mempunyai beban kerja dalam bekerja di Rumah sakit Dewi Sri yang di perlihatkan dari data observasi.

**Tabel 1.3 Persepsi Beban Kerja di RS. Dewi Sri**

No	Materi Pernyataan	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai tugas pokoknya	10	40	35	15	0
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu ( <i>deadline</i> )	0	5	67	12	16
3	Tenaga diunit pelayanan sebanding dengan klien yang dilayani	23	23	40	14	0
4	Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu	0	5	45	25	25
<b>Rata-rata</b>		<b>26,5 %</b>		<b>73,5 %</b>		
		<b>Cenderung Baik</b>		<b>Cenderung Kurang Baik</b>		

**Sumber : Pernyataan kuesioner**

Hasil analisa tabel 1.3 diatas menunjukkan peningkatan beban kerja yang cenderung kurang baik dengan hasil proporsi sebesar 73,5 % dibandingkan cenderung baik sebesar 26,5 %. Beban kerja yang meningkat ditunjukkan dari hasil observasi responden sebagai berikut, bahwa karyawan merasa harus bekerja berpacu sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurangnya tenaga diunit pelayanan dibandingkan dengan klien yang dilayani. Karyawan merasa bahwa tantangan dalam pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai tugas pokoknya walaupun mendapatkan pekerjaan yang kompleks namun karyawan tetap bisa membagi waktu.

Kelelahan dalam bekerja merupakan tantangan dalam melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dalam bekerja, Sindrom stres kerja ini membuat Anda merasa kehabisan energi, tak ada yang dapat membantu pekerjaan Anda, putus asa, sinis dan mudah marah. Anda merasa bahwa Anda tak lagi bisa berbuat apa-apa di pekerjaan Anda. *Burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental ditunjang oleh perasaan rendahnya *self esteem*, dan *self efficacy*, disebabkan penderitaan stres yang *intens* dan berkepanjangan (Baron dan Greenberg, 1990). Hyun Jeong Kim et al. (2009), dalam penelitiannya mendefinisikan konsep kelelahan hanya menggunakan dua sub-dimensinya (kelelahan dan sinisme) dan menggunakan empat sub-faktor nya (semangat, dedikasi, penyerapan dan keberhasilan profesional). Bernardin (1990), menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional orang yang pada pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Zeytinoglu et al. (2006), Kelelahan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan retensi rendah. Ketika karyawan

menghadapi stres kerja yang tinggi, kelelahan kerja menyebabkan keinginan yang lebih tinggi untuk berhenti.

Maslach et al. (2008), kelelahan dapat diakibatkan oleh dua faktor yaitu : *pertama*, faktor situasional yang berupa karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan dan karakteristik organisasi. *Kedua*, faktor individual berupa demografik, karakteristik pribadi dan sikap kerja. Pentingnya untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya menghindari *burnout*. Dari tabel 1.4 dibawah ini terdapat jumlah karyawan yang mempunyai *burnout* yang tinggi dalam bekerja di Rumah sakit Dewi Sri yang di perlihatkan dari data observasi.

**Table 1.4. Persepsi *burnout* karyawan di RS. Dewi Sri**

No	Materi Pernyataan	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Saya merasa cepat lelah dalam menjalankan pekerjaan	15	15	30	10	10
2	Saya merasa tidak ingin terlibat pada pekerjaan baru	20	10	25	20	5
3	Saya merasa sinis dan berpikiran negatif terhadap orang lain dalam bekerja	35	10	25	5	5
4	Saya merasa kehilangan antusiasme atau semangat dalam bekerja	20	15	30	10	5
5	Saya merasa tidak berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan	30	20	15	10	5
<b>Rata-rata</b>		<b>47,5 %</b>		<b>52,5 %</b>		
		<b>Cenderung Kurang Baik</b>		<b>Cenderung Baik</b>		

**Sumber data: Pernyataan kuesioner**

Analisa hasil tabel 1.4 diatas menunjukkan *burnout* yang cenderung kurang baik dengan hasil proporsi sebesar 47,5 % dibanding cenderung baik 52,5 %. *Burnout* meningkat dapat dinilai dari hasil observasi responden sebagai berikut, bahwa merasa cepat lelah dalam menjalankan pekerjaan, dan merasa tidak ingin terlibat pada pekerjaan baru, dan merasa kehilangan antusiasme atau semangat dalam bekerja. Karyawan tidak merasa sinis dengan rekan kerja dan masih dapat melaksanakan tugas nya dengan baik.

Fenomena *turnover intention* membawa dampak negatif dalam kesinambungan pelayanan di Rumah Sakit Dewi Sri yang diawali dengan keluarnya karyawan dan dapat mengganggu kinerja di Rumah Sakit Dewi Sri, sehingga manajemen rumah sakit perlu mencari cara menjaga retensi karyawan dirumah sakit. Disamping itu, ketatnya persaingan bisnis jasa kesehatan dewasa ini dapat mengancam kelangsungan rumah sakit jika kinerja rumah sakit terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi.

Motivasi penelitian ini dilakukan karena, *pertama*, retensi karyawan merupakan hal yang penting sebagai *signal* bagi rumah sakit bahwa rumah sakit harus

mempertahankan fenomena retensi ini untuk kelangsungan organisasi. sedangkan. **Kedua**, hasil penelitian yang menunjukkan *research gap* memberi peluang bagi peneliti untuk menangkap peluang sikap karyawan dan alasan bertindak bagi karyawan untuk loyal kepada organisasi. **Ketiga**, kebaruan dan penelitian ini adalah bahwa kepuasan bekerja dan *burnout* bertindak sebagai *variable mediasi/intervening* sebagai pengembangan dari penelitian lain sebelumnya, yang menempatkan kepuasan kerja dan *burnout* sebagai variabel independen. **Keempat**, sikap dan perilaku manusia merupakan hal yang unik dan mempunyai jawaban yang sangat berubah-ubah tergantung pada situasi dan kondisi, waktu dan persepsi.

Berdasarkan uraian diatas, analisis terhadap retensi karyawan hendaknya dapat membantu bagi para manajer rumah sakit agar bisa mengatasi apa yang menjadi kekurangan yang harus diperbaiki dalam menjaga agar karyawan tetap bertahan didalam organisasi sehingga sumber daya manusia bisa diperoleh dan dikelola sesuai dengan harapan. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan *Burnout* dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Rumah Sakit Dewi Sri”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya *turnover* yang tinggi yaitu 13,57% menimbulkan retensi karyawan sebesar 86,43% untuk tinggal. Sehingga karyawan tidak kerasan tinggal karena beban kerja yang berlebih.
2. Ketidak sesuaian penempatan karyawan-karyawan yang harusnya dapat membantu dalam penyelesaian kerja sesuai tanggungjawabnya.
3. Adanya beban kerja yang berlebih karena kurangnya karyawan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan mengganggu kegiatan diluar pekerjaannya.
4. Adanya beban kerja yang berlebih karena perubahan sistem rumah sakit yang menggunakan rekam medis elektronik sedangkan tugas pekerjaannya harus selesai tepat pada waktunya, sehingga pegawai merasa kualitas kerjanya pun menurun.
5. Tingginya angka tingkat *burnout* dalam pekerjaan sebagai karyawan dirumah sakit, sehingga karyawan merasa mudah Lelah dan enggan terlibat dalam pekerjaan baru.
6. Adanya kepuasan kerja yang cukup baik dengan beban kerja dan *burnout* yang meningkat sehingga dalam melaksanakan pekerjaan membuat karyawan menjadi bersifat kontra prestasi.

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti adalah Beban Kerja sebagai variable independen; Kepuasan Kerja dan *Burnout* sebagai variable intervening; dan Retensi Karyawan sebagai variable dependen.
2. Obyek yang diteliti adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Dewi Sri.
3. Unit analisis adalah seluruh individu karyawan.

**D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, kepuasan kerja dan *burnout* terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout* di Rumah Sakit?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Retensi karyawan di Rumah Sakit?
7. Apakah terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap Retensi karyawan di Rumah Sakit?

**E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

**1) Tujuan Umum**

Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, *burnout*, kepuasan kerja terhadap Retensi karyawan di Rumah Sakit secara simultan.

**2) Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit.
- b. Untuk menganalisis pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout* di Rumah Sakit.
- c. Untuk menganalisis pengaruh signifikan beban kerja terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit.

- d. Untuk menganalisis pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit.
- e. Untuk menganalisis Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Retensi karyawan di Rumah Sakit.
- f. Untuk menganalisis Apakah terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap Retensi karyawan di Rumah Sakit.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berguna bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Institusi

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan Sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijakan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif di rumah sakit sehingga retensi karyawan terjaga dengan baik serta demi terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas juga penambah referensi di kampus atau sebagai penambah bacaan bagi para mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, semoga penelitian ini dapat menambah pengalaman dan meningkatkan wawasan peneliti tentang bagaimana seharusnya seorang karyawan mengelola *burnout* agar tidak mengganggu semangat kerja dan menjadikan beban kerja sebagai tantangan untuk meningkatkan kualitas diri sehingga meningkatkan retensi karyawan di Rumah Sakit.

- c. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan judul serupa atau dengan modifikasi pada variabel dan pada lokasi penelitian yang berbeda. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan rumah sakit dalam mengelola karyawan rumah sakit khususnya terkait beban kerja, *burnout* dan kepuasan kerja dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap berkomitmen dan tetap bekerja dengan baik.