

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah Sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 32 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa rumah sakit berfungsi memberikan pelayanan kepada pasien mulai dari pengobatan sampai dengan tempat penelitian baik medis maupun nonmedis. Pelayanan yang berkualitas merupakan pelayanan yang diberikan kepada pasien dan keluarga secara profesional.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik dalam memberikan pelayanan. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Untuk menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit, perawat memiliki peran penting melalui pemberian pelayanan - pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, seorang perawat membutuhkan skill dan *knowledge* yang baik.

Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan khususnya perawat selama 24 jam dilakukan dengan secara profesional. Pelayanan yang diberikan oleh perawat harus didukung dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Apabila lingkungan kerja dirumah sakit tidak mendukung maka tenaga kesehatan (perawat) tidak dapat bekerja secara nyaman dan aman yang bisa mengakibatkan perawat tersebut merasa tidak nyaman selama memberikan pelayanan. Bila petugas kesehatan (perawat) tidak difasilitasi dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka mengakibatkan perawat merasa bekerja tidak aman buat dirinya dan bisa mengakibatkan perawat tersebut berkeinginan untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya.

Niat untuk keluar merupakan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak adanya pengembangan karir yang disertai dengan *coaching* yang kurang akan menyebabkan tidak maksimalnya pekerjaan perawat dimana pelayanan rumah sakit harus memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga secara profesional.

Turnover intention atau niat untuk keluar merupakan keinginan mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi atau meninggalnya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

Kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyediaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan

terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Seseorang bila tidak puas terhadap pekerjaan namun tidak memiliki niat untuk keluar karena adanya komitmen maka karyawan akan tetap bekerja dengan baik.

Faktor - faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah ketidakpuasaan terhadap beban kerja, lingkungan kerja yang tidak baik, ketidakpuasaan terhadap kesempatan mengembangkan karir, juga terdapat faktor individual. Faktor individual termasuk didalamnya usia, masa kerja, jenis kelamin, dan status perkawinan.

Lingkungan kerja berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan baik dari lingkungan kerja fisik misalnya ketersediaannya fasilitas sarana dan prasarana seperti kamar mandi khusus petugas, kamar ganti dan ruang makan khusus perawat sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja yang terjadi antara sesama perawat maupun antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan senang dan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dan merasa nyaman saat melakukan aktifitas sehingga waktu yang digunakan efisien dan efektif.

Hubungan antara pengaruh lingkungan dan *turnover intention* dalam sebuah penelitian Muviana (2022) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian Ermina dkk (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap angka *turnover* karyawan. Dalam penelitian Rintis dkk (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Lingkungan kerja berperan dalam naik turunnya *turnover intention*. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya *turnover intention* yaitu pengembangan karir atau jenjang karir perawat yang merupakan penerapan dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan perawat posisi/level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat.

Penerapan sistem jenjang karir perawat masih terdapat beberapa kendala atau hambatan antara lain: belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat, dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik. Pemahaman atau pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi sebuah persepsi seseorang.

Hubungan antara pengaruh pengembangan karir dan *turnover intention* dalam sebuah penelitian Indiarti & Wajdi (2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif serta signifikan dengan *turnover intention*, dimana semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Lingkungan kerja non fisik serta pengembangan karir mengakibatkan naik dan turunnya *turnover intention*. Hal tersebut dapat diantisipasi dengan adanya *coaching*. Secara umum *coaching* diartikan sebagai usaha untuk memberikan pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. *Coaching* merupakan hal yang umum yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kecakapan di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, kemasyarakatan, dan lainnya. *Coaching* keperawatan adalah suatu proses pembelajaran yang memberikan kesempatan seluas-luasnya pada peserta baik perorangan atau kelompok untuk memecahkan permasalahannya sendiri dan didampingi oleh fasilitator.

Coaching berfungsi sebagai solusi yang dapat dilakukan ketika lingkungan kerja non fisik perusahaan tidak mendukung kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terganggu dan menyebabkan karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan, dengan adanya *coaching* atau pembinaan diharapkan karyawan dapat memutuskan pilihan yang terbaik.

Pada pengembangan karir *coaching* berfungsi sebagai pembinaan terhadap pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan, yang di butuhkan karyawan pada saat akan melakukan pengembangan karirnya yang bertujuan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik dari perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan terjaga, pengembangan karir berjalan dengan sesuai sehingga menurunkan angka *turnover intention* pada perusahaan

Hubungan antara *coaching* dengan lingkungan kerja, pengembangan karir yang berdampak pada *turnover intention* didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan menurut (Muhammad Donal, 2021) yang menyatakan bahwa *coaching* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia yang terpenting, karena sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan, oleh karena itu perlunya perhatian terhadap karyawan. Perusahaan yang sumber daya manusia yang memiliki peran penting salah satunya yaitu rumah sakit, dimana pada rumah sakit yang baik di tentukan oleh pelayanan yang diberikan kepada pasien, dimana ketika pelayanan yang baik maka akan membuat rumah sakit semakin baik di mata pasien/pengunjung. Ujung tombak pelayanan rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah profesi yang menantang secara mental, emosional, dan fisik. Perawat dituntut bekerja secara cepat dan selalu siap untuk memberikan asuhan keperawatan pada pasien, menyakinkan anggota keluarganya, serta di tuntutan selalu mengikuti SPO yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit. Hal tersebut berpotensi menimbulkan stress pada perawat, sehingga banyak organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat *turnover* perawat yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan menurut (Cohen et al, 2016) bahwa pelayanan kesehatan termasuk dalam 3 industri teratas yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi setelah industri, *hospitality* dan perbankan. *Turnover* perawat akan menjadi disfungsi bila terjadi pemisahan yang tidak dapat dihindari organisasi terjadi peningkatan, hal ini menyebabkan menurunkan kualitas pelayanan keperawatan, menurunkan produktifitas dan meningkatkan risiko (O'Brien-Pallas, 2006).

Turnover merupakan fenomena yang normal dalam institusi Rumah Sakit bila *prevalensi* kejadiannya masih sesuai standar. Adanya estimasi lebih dari 40 % *turnover* di USA pada akhir 1950 (*American Nurse Association* pada Tai 1998) dan 21,3 % di tahun 2000 (*American Organization of Nurse Executive* (AONE) di O'Brien Pallas 2006) menjadi persoalan penting oleh dunia, dimana hal ini dicerminkan pada penelitian keperawatan 5 negara melaporkan bahwa memburuknya kualitas keperawatan, tingginya tekanan pada pekerjaan dan ketidakpuasan berhubungan langsung dengan keinginan untuk pindah pada perawat muda. Studi di Inggris menyatakan kurangnya perawat menciptakan krisis sumber daya manusia, yang mana hal ini dicetuskan *turnover* perawat tinggi (O'Brien-Pallas, 2006).

Menurut laporan survey tahun 2017 tentang *turnover* di pelayanan kesehatan yang dirilis oleh Nursing Solution, Inc (NSI) di Amerika mengungkapkan bahwa dibutuhkan waktu rata-rata 86 hari untuk mengisi posisi perawat berpengalaman yang kosong; berarti posisi perawat berpengalaman tersebut akan kosong selama 3 bulan (NSI Nursing Solution Inc., 2017). Berdasarkan NSI di Amerika, didapatkan data bahwa total rata - rata *turnover* perawat nasional mencapai 16,2 % (NSI Nursing Solution Inc., 2017). Hal ini masih jauh diatas batas normal menurut Gillies (2007). Indonesia merupakan negara yang memiliki masalah dalam *turnover*. Berdasarkan beberapa penelitian di Indonesia tercatat di Semarang *turnover* perawat cukup tinggi 6,97 % (Aryanto, 2017), sedangkan di Batam sebanyak 68, 2 % (Putri Yulia et al 2020). Berdasarkan data di rumah sakit swasta di Depok angka presentasi *turnover* dari tahun 2016 sampai dengan 2018 adalah tahun 2016 sebanyak 29 %, tahun 2017 sebanyak 20 % dan tahun 2018 sebanyak 28 % (Eti et al 2021). Berdasarkan data di Rumah Sakit Ibu dan Anak di Jakarta

mengatakan jumlah *turnover intention* perawat sebanyak 51,9 % (Iqlima, Dealitanti 2021). Berdasarkan data di Rumah Sakit swasta di Sukabumi menyatakan bahwa selama 3 tahun terakhir angka *turnover* perawat terjadi peningkatan dari tahun 2018 – 2020 yaitu tahun 2018 sebesar 46,47%, tahun 2019 sebesar 47,5% dan tahun 2020 sebesar 48 % (Burhanuddin et al 2022). Tingginya *prevalensi turnover* di rumah sakit tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan salah satunya adalah *turnover intention*.

Turnover perawat akan mengakibatkan perubahan pada pelayanan keperawatan pasien, bagaimanapun studi menunjukkan bahwa angka kesakitan dan kematian pasien dapat terpengaruh oleh percampuran kerja perawat baru dengan perawat lama, pertemuan antara perawat dan pasien yang bergantian dan pengalaman kerja perawat (O' BrienPallas, 2006).

Perawat pada bidang pelayanan jasa kesehatan yang banyak berperan penting bagi Rumah Sakit untuk melayani para pasien. Hal tersebut tentunya menjadi fokus penting bagi Rumah Sakit agar memberikan kenyamanan bagi para perawat agar tidak sampai berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari Rumah Sakit tersebut.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indartoro dalam Andini, 2006:2)

Pentingnya lingkungan, pengembangan karir yang didukung *coaching* terhadap tujuan organisasi adalah sebagai daya dorong dalam meningkatkan asuhan keperawatan serta mengurangi angka keinginan karyawan untuk keluar dari Rumah Sakit. Berdasarkan fenomena ini, peneliti menganggap penting untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan *coaching* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan *coaching* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi

Rumah Sakit Eka Bekasi adalah Rumah Sakit Swasta yang didirikan untuk menyelenggarakan kegiatan jasa pelayanan kesehatan di bidang kesehatan dengan terakreditasi paripurna dan mulai beroperasi 12 Desember 2019. Selain itu Rumah Sakit Eka Bekasi merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta yang memiliki data *turnover* cukup tinggi.

Fenomena yang terjadi berdasarkan data dari bagian Sumber Daya Manusia RS Eka Bekasi pada tahun 2020 didapatkan presentase *turnover* sebesar 8 % dan tahun 2021 sebesar 10 % serta tahun 2022 sebesar 12 %. Dari hasil tersebut diambil kesimpulan bahwa dalam waktu dua tahun terakhir perawat/keluar cenderung meningkat. Menurut bagian mutu Rumah Sakit Eka Bekasi standar *turnover* yang ditetapkan Rumah Sakit adalah kurang dari 5 % setiap tahunnya. *Turnover* yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit Eka Bekasi sudah melebihi dari standar optimum dan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Oleh karena itu perlu dicari apa penyebab dari masalah tingginya *turnover* di Rumah Sakit Eka Bekasi.

Hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Eka Bekasi pada bulan Oktober 2022 dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 10 perawat. Berdasarkan hasil dari 10 responden, data responden dengan jenjang karir PK 2 dan PK 3 sebanyak masing-masing 30 %. 70% responden berjenis kelamin perempuan. 60% responden berusia diatas 30 tahun. 50% responden berpendidikan D3 Keperawatan. Berdasarkan hasil kuesioner untuk mengetahui *turnover intention* didapatkan bahwa 66 % perawat setuju untuk berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*), 70% perawat berkeinginan untuk pindah/berhenti kerja, 70% perawat

menyatakan setuju terhadap pernyataan akan keluar bila ada kesempatan/penawaran kerja dari RS lain, 80% perawat menyatakan setuju terhadap pernyataan sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain, 100% perawat menyatakan setuju terhadap pernyataan akan keluar dari RS Eka Bekasi apabila *reward* yang lebih baik di tempat lain, 50% perawat menyatakan setuju terhadap pernyataan lelah dengan pekerjaan sekarang dan berpikir akan berpindah tempat, dan 30% perawat menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat. Hal tersebut menunjukkan bahwa hal yang mendorong terjadinya *turnover* yang tinggi di Rumah Sakit Eka Bekasi. Disebabkan oleh *reward* yang diberikan oleh perusahaan lain lebih besar, hal tersebut dikarenakan tidak adanya pemberian *reward* di Rumah Sakit Eka Bekasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik, peneliti selanjutnya melakukan wawancara kepada beberapa orang perawat. Berdasarkan wawancara langsung dengan 10 perawat di Rumah Sakit Eka Bekasi yang masih bekerja didapatkan beberapa alasan kenapa perawat banyak keluar atau pindah kerja dari Rumah Sakit ini, 50 % adalah diterimanya menjadi pegawai negeri sipil. Selain itu 80% alasan mereka berkeinginan keluar adalah karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dari segi lingkungan kerja, 90 % perawat mengatakan lingkungan non fisik yang membuat perawat berkeinginan untuk keluar dari tempat kerja. Hal tersebut selaras dengan masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Eka Bekasi, dimana kerja sama antar setiap rekan kerja masih kurang, tidak adanya sikap solid antar karyawan.

Alasan lainnya yang menyebabkan adanya *turnover* yang tinggi yaitu 90% mereka mendapatkan penawaran kerja di rumah sakit lain yang lebih menarik dengan kompensasi gaji yang lebih tinggi atau jenjang karir yang lebih baik, hal tersebut dikarenakan pada Rumah Sakit Eka Bekasi, kurangnya pelatihan yang diadakan yang dapat membantu karyawan meningkatkan karirnya, hal tersebut menunjukkan bahwa dari segi *coaching* perusahaan belum maksimal dalam memberikan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menunjang karirnya.

Selanjutnya, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap karyawan mengenai *coaching* yang dilakukan untuk mengantisipasi adanya keinginan kuat untuk keluar dari perusahaan, 70 % *coaching* yang dilakukan dapat mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, 50% *coaching* yang dilakukan jarang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan, 50% *coaching* yang dilakukan jarang dapat mempengaruhi kemampuan dan pengetahuan karyawan yang bertujuan untuk pengembangan karir dan 60 % perawat mengatakan bahwa *coaching* yang tidak efektif kepada perawat serta jarang dilakukan serta tunjangan untuk pengembangan karir membuat perawat ingin keluar.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Eka Bekasi, maka diperlukan adanya penelitian mengenai lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik, pengembangan karir, serta *coaching* yang telah dilakukan terhadap *turnover intention* yang selama ini terjadi dan mengalami peningkatan.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti mengenai *turnover intention* namun perbedaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian yang saya lakukan menempatkan *coaching* sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian terdahulu menempatkan *coaching* sebagai variabel independen. Selain itu penelitian yang saya lakukan memiliki variabel independen, dependen, dan intervening, sedangkan penelitian terdahulu hanya memiliki variabel independen dan dependen. Pada teknik analisis data dan metode penelitian saya menggunakan model regresi berganda sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka angka *turnover intention* yang tinggi hendaknya menjadi perhatian bagi manajemen rumah sakit agar dapat

mengatasi masalah ini dan tidak terjadi dikemudian hari. Manajemen rumah sakit harus mengatasi masalah yang terjadi dan menghadapinya agar nantinya pelaksanaan asuhan keperawatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi tercapai. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Coaching Sebagai Variabel Intervening**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dan faktor dalam penulisan ini, maka ada beberapa hal dalam mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang terjadi pada Rumah Sakit Eka Bekasi, kurangnya kerja sama yang solid antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang kinerja perawat Rumah Sakit Eka Bekasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan diharapkan hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Tidak ada ruang untuk melakukan konsultasi atau pembinaan (*coaching*) bagi perawat. Saat ini *coaching* dilakukan di ruang kosong atau diruang kepala unit.
2. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja perawat akan menyebabkan turunnya motivasi kerja dan keinginan untuk keluar dari Rumah Sakit sehingga nantinya membuat pelayanan yang diberikan di Rumah Sakit Eka Bekasi tidak profesional nantinya asuhan keperawatan terhadap pasien akan menjadi kurang baik
3. Tidak adanya dukungan pelatihan akan pengembangan karir yang akan mendorong seorang perawat untuk melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok sesuai dengan pengetahuan/ilmu pengetahuan yang terupdate sehingga dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien lebih inovatif dan kreatif.
4. Rumah Sakit Eka Bekasi belum memiliki kompensasi gaji yang lebih tinggi atau jenjang karir yang lebih baik
5. *Coaching* yang tidak efektif kepada perawat serta jarang dilakukan serta tunjangan untuk pengembangan karir membuat perawat ingin keluar
6. *Turnover intention* yang tinggi disebabkan oleh adanya tawaran pekerjaan yang menjanjikan gaji lebih tinggi. Adanya ketidaksihesuaian pekerjaan perawat sehingga perawat merasa lelah dan tidak adanya *reward* atas pekerjaan diluar *jobdesc* yang sudah diselesaikan dengan baik.

1.3 Pembatasan Masalah

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

1. Variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen, *coaching* sebagai variabel intervening dan *turnover intention* sebagai variabel dependen
2. Objek yang diteliti adalah seluruh perawat Rumah Sakit Eka Bekasi yang bekerja lebih sama dengan diatas 1 tahun.
3. Unit analisa adalah individu karyawan bagian Keperawatan

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi dengan *coaching* sebagai variabel intervening?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *coaching* perawat di Rumah Sakit Eka Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap *coaching* perawat di Rumah Sakit Eka Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *coaching* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Eka Bekasi dengan *coaching* sebagai variabel intervening.

2. Tujuan khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan variabel *coaching* sebagai intervening
- b. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap *coaching* perawat di RS Eka Bekasi
- c. Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap *coaching* perawat di RS Eka Bekasi
- d. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RS Eka Bekasi
- e. Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* perawat di RS Eka Bekasi
- f. Menganalisa pengaruh *coaching* perawat terhadap *turnover intention* perawat di RS Eka Bekasi

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini semoga diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah sumbangan pemikiran terhadap ilmu tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan *coaching* perawat terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi rumah sakit sebagai sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan *coaching* perawat terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit.
- b. Sebagai tolak ukur tentang keberhasilan perubahan mutu pelayanan kesehatan yang sedang dilaksanakan serta sebagai bahan evaluasi selanjutnya
- c. Memberikan gambaran bagi manajemen Rumah Sakit mengenai seberapa sering *coaching* yang dilakukan kepada perawat untuk mengantisipasi kinerja karyawan agar selalu baik dan seberapa besar dukungan rumah sakit terhadap perawat khususnya lingkungan kerja dan pengembangan karir perawat, serta untuk memahami persoalan yang dapat mempengaruhinya dan dengan

demikian manajemen rumah sakit dapat melakukan perbaikan untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada pasien khususnya yang diberikan oleh perawat.

- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan data dasar bagi peneliti berikutnya terutama yang berkaitan dengan topik pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, *coaching* perawat terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit