BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor lain seperti modal. Perusahaan perlu mengelola SDM itu sendiri dengan bijaksana agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk dapat mewujudkannya maka diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk dapat memberdayakan para karyawan tersebut. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Terutama dari sisi pekerja, perusahaan perlu menaruh perhatian lebih agar karyawan dapat merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Jika perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang karyawan untuk dapat bertahan lama dalam perusahaan, maka para karyawan akan memberikan hasil kinerja yang kurang maksimal sebagai bentuk protes terhadap perusahaan. Hal ini akan menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, yang akhirnya direalisasikan karyawan dengan mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (*turnover*) untuk peluang kerja yang lebih baik.

Allen (____) mendefinisikan *turnover* sebagai seorang karyawan meninggalkan sebuah perusahaan untuk sejumlah alasan. *Turnover* dikatakan juga sebagai berhentinya karyawan atas keinginan sendiri melalui pengajuan permohonan berhenti dari perusahaan tersebut (Hasibuan, 2000). Mobley (1986) juga menjelaskan *turnover* (berpindah kerja) adalah keluar masuknya karyawan dari suatu perusahaan atau berhentinya individu sebagai anggota suatu perusahaan dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh perusahaan yang bersangkutan. *Turnover*

berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan biaya, hal tersebut mempengaruhi moral, produktivitas, reputasi, dan kelangsungan hidup perusahaan dan *turnover* yang terlalu tinggi akan merugikan perusahaan (Hinkin & Tracey, 2000; dalam Palupi, 2011). Suwandi & Indriantoro (1999; dalam Sijabat, 2011) juga sependapat bahwa tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Price (1986; dalam Chairunisa, 2011) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi ke dalam dua jenis, yaitu : (1) *Voluntary Turnover* merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri; dan (2) *Involuntary Turnover* yang merupakan pergerakan keluar masuknya seorang individu dari suatu perusahaan, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari perusahaan atas keinginan perusahaan, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri. Penelitian ini akan berfokus pada *voluntary turnover* dikarenakan *turnover* jenis ini tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan. Untuk memprediksi *turnover* yang mungkin terjadi di dalam perusahaan, maka perlu diketahui faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan yang lain (*turnover intention*).

(Mobley, 1982; dalam Saining, Hamzah & Indar, ____) menjelaskan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Semua perusahaan akan mendapati di mana anggota

perusahaan memiliki niat untuk pindah mencari pekerjaan yang lebih baik dari yang telah ada. Secara umum, dapat dikatakan bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Banyak alasan yang diberikan para pencari kerja untuk berpindah-pindah perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang terus dilakukan sampai sekarang (Sidharta, 2011). Perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intention*), sehingga diharapkan *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin (Casio, 1997; dalam Langitan, 2010).

Salah satu perusahaan yang mengalami masalah *turnover* adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat luas. *American Hospital Association* (1974) menyatakan rumah sakit adalah suatu alat perusahaan yang terdiri dari tenaga medis professional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kodokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita pasien. Dalam hal ini, dokter dan perawat memiliki andil besar secara langsung kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan; dokter dan perawat ini terjun langsung dalam penanganan pasien itu sendiri. Para perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat berperan bagi rumah sakit dikarenakan merekalah yang paling sering berinteraksi dengan pasien selama kurang lebih 24 jam penuh. Perawat merupakan kelompok pemberi jasa layanan kesehatan terbesar di rumah sakit yang jumlahnya mencapai 40% - 60%, mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan rumah sakit melalui asuhan keperawatan dan sangat berpengaruh pada hasil akhir (*outcomes*) pasien (Aziz, 2009; dalam Lusiaty & Supriyanto, 2013).

Rumah Sakit X, salah satu rumah sakit yang terkenal di Bandung, mengalami masalah *turnover* cukup sering dengan tingkat *turnover* yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh baru-baru ini, pada dua bulan yang lalu terlihat khususnya pada bagian keperawatan bahwa jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perawat yang masuk (Januari 2014 perawat masuk sebanyak 3 orang dan perawat keluar sebanyak 10 orang, lalu Februari 2014 perawat masuk sebanyak 3 orang dan perawat yang keluar sebanyak 5 orang). Kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak perawat yang disinyalir memiliki keinginan berpindah dan akhirnya merealisasikan dengan meninggalkan pekerjaan di Rumah Sakit X dan bekerja di rumah sakit yang lain. Hal ini mengakibatkan Rumah Sakit X kesulitan untuk mencari pengganti perawat yang keluar karena memerlukan waktu yang cukup banyak. Bukan hal yang mudah untuk menemukan tenaga perawat yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang diberikan dalam waktu yang cepat. Kekurangan tenaga perawat tersebut menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja perawat dan peningkatan biaya sumber daya manusia, yakni berupa biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan perawat yang berpengalaman dan perlu melatih kembali perawat baru. Simamora (1996; dalam Andini, 2006) menerangkan bahwa *turnover intention* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, serta juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Berangkat dari penjelasan sebelumnya, maka untuk mengontrol tingkat *turnover* dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* tersebut.

Masalah *turnover intention* yang terjadi pada Rumah Sakit X ini menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada Rumah Sakit X, yaitu: hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Umumnya komunikasi serta perilaku yang baik dengan rekan kerja dalam perusahaan akan menciptakan hubungan rekan kerja yang harmonis. Tidak hanya itu, kondisi dan suasana lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi intensi keluar dikarenakan setiap karyawan yang menyukai lingkungannya disertai dengan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerjanya dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya; dan apabila semua faktor telah memenuhi harapan karyawan maka akan melahirkan komitmen organisasional dalam diri setiap karyawan tersebut.

Berdasarkan pemaparan fenomena praktis dan teoritis sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor Anteseden *Turnover Intention* Tenaga Perawat di Rumah Sakit X Bandung**”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hubungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah tingkat gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
6. Apakah tingkat gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif tingkat gaji terhadap komitmen organisasional
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover intention*
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif tingkat gaji terhadap *turnover intention*
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi yang berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *turnover intention* beserta faktor – faktor yang mempengaruhinya dan dampaknya bagi perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan agar karyawan betah dalam bekerja sehingga nantinya perusahaan dapat meminimalisasikan angka *turnover intention*.

3. Bagi Pihak Lain (Akademisi)

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya, memberikan informasi serta pengetahuan baru mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam keterkaitannya dengan variabel hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.