

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset atau modal penting bagi efektifitas organisasi, dan upaya pengembangan sistem dan inovasi produk menjadikan mereka tetap memiliki nilai keunggulan bersaing dibandingkan para pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan operasional suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diremehkan karena domain ini merupakan aset dalam merencanakan tenaga kerja, menetapkan tujuan perusahaan dan dapat menimbulkan semua aspek SDM (Putri, 2019).

Tantangan dalam mempertahankan SDM dalam perusahaan adalah ketika tenaga kerja merasa tidak nyaman ataupun tidak puas yang akan menimbulkan *turnover* yang ditandai dengan adanya *turnover intention*. *Turnover intention* memberikan kerugian bagi perusahaan, dengan cara melalui hilangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2013). Pada dasarnya setiap perusahaan pasti mengalami *turnover*, tetapi yang menjadi hal yang perlu diperhatikan adalah tingkatannya, apakah mengalami tingkat tinggi, stabil, atau rendah. Umumnya dinyatakan dalam satu tahunnya ialah *turnover rate* tidak boleh lebih dari 10% (Ridlo 2012).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaksana dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Saefullah dkk., 2018).

Sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan (Saefullah dkk., 2018).

Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan pegawai untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam penanganan sumber daya yang tepat tergantung dari bagaimana seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan tersebut (Saefullah dkk., 2018)

Suatu perusahaan diharuskan untuk memiliki seorang pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil

peluang dari perubahan yang ada serta menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Menurut Marsam (2020), gaya kepemimpinan ialah bagaimana seseorang memengaruhi perilaku orang lain dengan norma perilaku yang diterapkannya. Gaya kepemimpinan merupakan model atau selera yang dipilih oleh pimpinan lembaga dalam menjalankan lembaga atau organisasinya menuju cita-cita yang diharapkan (Triyono 2019). Dalam *Path-Goal Theory*, pemimpin melakukan pendekatan atau gaya untuk meningkatkan motivasi bawahannya agar dapat mencapai pemenuhan secara pribadi dan mencapai tujuan organisasi (Daft, 2018).

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting didalam usaha mengurangi perputaran tenaga kerja. Pada dasarnya motivasi merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas kinerja karyawan dan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi karyawan mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2019).

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* (Anggelika, 2022).

Kompensasi merupakan salah satu apresiasi perusahaan terhadap karyawannya yang mencurahkan segala potensi yang dimiliki untuk perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2005 dan Dessler, 2007). Kompensasi juga merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sesuai dengan keinginan dan potensi mereka. Perusahaan juga harus menyeimbangkan antara biaya kompensasi dan apresiasi yang memadai atas pengetahuan, ketrampilan, dan kinerja karyawan.

Dalam kajian ini peneliti fokus pada RS Indriati-Solo Baru yang merupakan salah satu rumah sakit swasta berstandar internasional yang memiliki visi menjadi rumah sakit unggulan berstandar internasional dan terpercaya. Dan dalam mewujudkan visi tersebut tentunya RS Indriati-Solo Baru ini harus didukung dengan SDM yang berkualitas, kompeten dan profesional selain tersedianya fasilitas pelayanan dan peralatan yang serba canggih dan modern.

Berdasarkan data dari bagian SDM lima tahun terakhir (2017 – 2022) tingkat *turnover* karyawan mencapai 390 karyawan dari total karyawan sejumlah 729 karyawan. Sehingga lebih dari 10,6 % pertahun karyawan melakukan *turnover*. Dari beberapa karyawan yang sudah keluar dan sempat diwawancarai menyatakan bahwa alasan mereka keluar dari rumah sakit karena kepemimpinan yang dianggap terlalu keras dan kurang memberi rasa nyaman terhadap karyawan. Ada juga yang menyatakan karena kompensasi yang dianggap kurang sesuai sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan RS Swasta Di Sukoharjo**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan khususnya dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan tingkat *turnover intention*, serta memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Selain itu juga sebagai pengetahuan tambahan antara teori dan aplikasi praktis tentang *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, meningkatkan motivasi karyawan dan pemberian kompensasi yang tepat untuk meminimalisir *turnover intention* karyawan.

b) Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengungkap permasalahan baru guna memperluas pemahaman tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompesasi dan *turnover intention* karyawan.