

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penggerak suatu organisasi, sehingga organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia (Andini, 2006). Dalam hal ini, seorang pemimpin organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun, untuk mencapai tujuan itu tentu bukan perkara mudah, karena ada faktor manusia yang ada dalam organisasi yang seringkali memunculkan masalah yang rumit dan sulit dipecahkan dibanding masalah-masalah yang bersifat teknis (Sopiah, 2008).

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah *turnover*. Keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi (Widodo, 2010). *Turnover* merupakan hal yang sering terjadi dalam organisasi. Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain yang dinilai lebih menjamin kehidupannya. Jadi perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun, apabila tidak tersedia lowongan pekerjaan

tersebut, maka secara emosional dan mental karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly dalam Widodo, 2010).

Beberapa manajer mengasumsikan pergantian (*turnover*) karyawan yang tinggi merupakan ciri dari organisasi yang efektif. Pandangan ini merupakan pandangan yang cukup kontroversial karena tingkat perputaran karyawan yang tinggi berarti juga lebih banyak beban bagi organisasi (Ivancevich, dkk. 2007). Adanya *turnover intention* dalam diri karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, ketidakstabilan jumlah tenaga kerja, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia (Robbins, 1996).

Banyaknya dampak negatif yang timbul karena *turnover intention* dalam diri karyawan membuat organisasi atau perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor penyebab munculnya *turnover intention* tersebut. Seringkali manajer SDM kurang memahami faktor-faktor yang ada. Akibat kurangnya pemahaman terhadap hal ini, timbulah kesenjangan antara karyawan dengan manajemen (Kurniasari dalam Sumarto, 2009). Kesenjangan dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan, sementara karyawan masih merasa berada di tempat yang salah dan berkeinginan untuk segera berhenti dari pekerjaannya (Sumarto, 2009).

Berdasarkan literatur yang ada *turnover intention* berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, tetapi karakteristik individual yang lain yang relevan telah diselidiki. Diantaranya adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tetap tinggal dengan organisasi itu (Jewell dan Siegall, 1998). Dari semua variabel yang ada, lamanya kerja dan keinginan yang dinyatakan untuk tetap tinggal dengan organisasi telah ditemukan paling konsisten berkaitan dengan pindah kerja (Mobley, Griffeth, Hand & Meglione dalam Jewell & Siegall, 1998).

Pendapat Falkenberg dan Schyns (dalam Jimad, 2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi intensi *turnover*. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, sehingga ia akan bertahan dalam organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, akan mengurangi keinginannya untuk keluar dari organisasi atau pekerjaannya. Beberapa penelitian terdahulu terkait intensi *turnover* dan komitmen organisasi telah dilakukan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Johnson et al (1990) dalam Widodo (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Di mana semakin tinggi komitmen organisasinya, maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo

(2010) juga menunjukkan hal serupa bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

Dalam organisasi diperlukan sebuah komitmen yang ada di dalam semua karyawannya karena komitmen organisasi ini berkaitan dengan loyalitas karyawan. Soebekti (dalam Suryani, 2012) mengemukakan bahwa jika perusahaan ingin maju dan sehat harus memiliki kerjasama yang intens antara loyalitas dan komitmen organisasi. Karyawan dituntut untuk bisa bekerjasama demi kepentingan perusahaan yang nantinya akan bermanfaat juga untuk dirinya. Sementara, perusahaan pun dituntut untuk bisa bersikap adil dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi karyawan.

Komitmen organisasi itu sendiri mengacu pada suatu kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Smither, dalam Suryani, 2012). Jadi, komitmen organisasi merupakan hubungan antara individu dengan organisasinya yang mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi.

Apa yang dilakukan dan diberikan organisasi bagi karyawannya akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen inilah yang nantinya akan mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja lain yang lebih “menjanjikan”. Hal ini akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga karyawan juga bersedia berusaha keras dan memberikan

performance yang terbaik, serta akan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada beberapa komponen kunci perilaku kerja yaitu tingkat absensi yang rendah dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, keinginan yang kuat untuk berbagi dan berkorban serta adanya konsekuensi positif untuk pribadi (Greenberg dan Baron dalam Suryani, 2012). Komitmen organisasi yang kuat menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, seperti anggota organisasi jarang untuk tidak hadir, perpindahan ke organisasi lain lebih rendah, dan produktivitas yang tinggi (Umam, 2010).

Sebagai salah satu bentuk organisasi, rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Ada 2 jenis rumah sakit di Indonesia, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit non-pemerintah atau yang biasa disebut rumah sakit swasta. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah rumah sakit di Indonesia sudah mencapai 1.959 unit per Mei 2012. Jumlah itu bisa terus bertambah seiring dengan perkembangan ekonomi. "Tergantung perkembangan perekonomian di negara kita dan global," sebut Kepala Divisi Humas dan Informasi Persatuan Rumah Sakit Indonesia (PERSI) Robert Imam Sutedja ketika dihubungi *kompas.com*, Jumat (20/7/2012) (dalam Meryana, 2012). Hal ini menimbulkan persaingan yang cukup ketat antar rumah sakit. Padahal, rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit yang lainnya, tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan

lainnya (Andini, 2006). Oleh karena itu, rumah sakit juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagai rumah sakit swasta di Kabupaten Batang yang berdiri sejak 31 Mei 2010 lalu, Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) pun harus lebih selektif dalam melakukan rekrutmen karyawan. Ketika mulai dibuka pendaftaran, rumah sakit ini menerima berkas pelamar dengan jumlah sekitar 3000 berkas. Namun, pada awal pembukaan Rumah Sakit QIM hanya menerima sekitar 130 orang yang terdiri atas tenaga medis dan non-medis yang terbagi ke dalam bagian fungsional dan manajerial. Setelah mengalami beberapa kali pergantian karyawan, tercatat sampai tanggal 19 Januari 2013 sebanyak 35 orang karyawan, meliputi 24 orang tenaga medis dan 11 orang tenaga non-medis telah meninggalkan Rumah Sakit QIM karena berbagai alasan, sehingga yang masih bertahan sampai saat ini adalah 213 orang. Hal ini tentunya membuat manajemen Rumah Sakit QIM harus kembali melakukan rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi calon-calon karyawan yang akan mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Selain itu, pihak manajemen juga harus berupaya agar karyawan yang masih bertahan di Rumah Sakit QIM bisa berkomitmen penuh terhadap QIM, sehingga tidak muncul keinginan untuk mengundurkan diri dan keluar dari QIM.

Berdasarkan paparan di atas, rumusan masalah yang muncul adalah, “Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang?” Oleh karena itu, penulis

tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang”.

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang
2. Intensi *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang
3. Komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang
4. Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang.

C. Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya, yaitu:

1. Bagi perusahaan/organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pada karyawan, sehingga perusahaan bisa mencegah terjadinya *turnover* karyawan dan karyawan bisa memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi dalam hal komitmen terhadap organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan intensi *turnover* dengan komitmen organisasi, sehingga bisa menjadi acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.