PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA RUMAH SAKIT DI SURAKARTA

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh **:**

LINA FERRYSA WIDIANITA

B 200 050 094

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian tentang perilaku manusia dengan objek rumah sakit di negeri ini ternyata menarik dilakukan. Fenomena yang terjadi saat ini terlihat bahwa setiap rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap pasien, karena semakin banyak muncul instansi atas nama untuk kesehatan dan rata-rata mereka berupaya memberi pelayanan optimal kepada masyarakat pengguna jasanya. Dalam rangka meningkatkan pelayanan tersebut, manajemen rumah sakit di Indonesia terpacu untuk senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusianya karena mereka adalah elemen yang sangat penting bagi kelangsungan hidup rumah sakit.

Di sisi lain, tuntutan dari manajemen rumah sakit, seringkali menimbulkan beragam masalah dalam diri karyawan. Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh mereka diantaranya: meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal melayani pasien. Bila stres kerja karyawan tersebut tidak segera diatasi, maka berdampak pada perilaku karyawan yang tidak diinginkan pihak rumah sakit, seperti : kepuasan kerja yang rendah yang dapat berdampak pada komitmen organisasional turun, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi (Siswanti, 2006)

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Hasil penelitian Dalton dan Toder (1993) dalam Yulianto (2001) memberikan dukungan bahwa dampak negatif *turnover* adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (*replaceability*) individu yang meninggalkan atau keluar organisasi.

Penelitian mengenai *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) sampai saat ini masih merupakan proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah organisasi dalam kurun waktu yang relatif singkat.Masalah mengenai keinginan berpindah karyawan dipilih dalam penelitian ini karena tingginya perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan berbagai potensi biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan serta biaya *recruitment* dan pelatihan kembali.

Keinginan berpindah didefinisikan sebagai *intens* (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006). Menurut Abelson (1987) dalam Andaryani (2006) keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan *turnover* adalah kepuasan kerja (Carsten dan Spector, 1987) dan komitmen organisasional (Coher, 1993) dalam Suwandi dan Indriantono (1999). Kepuasan dan komitmen juga dilaporkan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dan meninggalkan tempat kerja (Arnold dan Fieldman, 1982; Bluedorn, 1982; Hollenbeck dan Williams, 1986) dalam Robinson dan Aprilia (2005).

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1902 dalam Trisnaningsih, 2002). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Pentingnya karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan dikemukakan oleh *Mathiew* dan *Zajaz* (1990) dalam Andaryani (2006) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perpindahan kerja (*turnover*).

Disamping komitmen organisasi, kepuasaan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Menurut Robin (2001) dalam Siswanti (2006) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Apabila sikap ini positif, maka karyawan dikatakan puas, sedangkan ketidakpuasan terjadi bila sikap karyawan adalah negatif. Aranya dkk (1982) dalam Robinson dan Aprilia (2005) melaporkan adanya

suatu koreksi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Dari berbagai penelitian yang telah disebutkan diatas, penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Pengujian terhadap pola hubungan tersebut secara khusus menarik untuk dilakukan, terutama dengan memperhatikan kondisi lingkungan dan budaya yang berbeda. Penelitian ini menggunakan responden perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Surakarta.

Dari uraian diatas, peneliti bermaksud melakukan suatu penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA RUMAH SAKIT DI SURAKARTA"**.

B. Perumusan Masalah

1 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja?

2 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mencari bukti empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah kerja.
2. Untuk mencari bukti empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberi manfaat, bagi peneliti maupun orang lain. Hasil ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai akuntansi keprilakuan khususnya keinginan berpindah, sehingga dapat dijadikan salah satu referensi baik bagi kalangan akademis dalam hubungan dengan perilaku organisasi, serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan praktis yaitu pimpinan rumah sakit sebagai salah satu pertimbangan dalam menjalankan profesi maupun pengambilan kebijaksanaan.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi yang penulis susun terdiri dari berbab, adapun garis besar pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab II diuraikan mengenai dasar-dasar teori mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III dibahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan pengukurannya, metode pengujian alat pengumpulan data metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi gambaran umum subyek penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V terdiri dari bagian akhir dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.