

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan visinya, dan perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan, karena perannya adalah merencanakan, melaksanakan dan mengelola berbagai kegiatan bisnis perusahaan (Ardana Komang et al, 2012). Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki dampak positif pada bisnis apa pun. Bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, sehingga perusahaan harus mampu mengelola dan mempertanggung jawabkan sumber daya manusianya semaksimal mungkin (Waspodo et al., 2013). Persaingan yang semakin kompetitif bagi perusahaan rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta mengharuskan perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, dimana Rumah sakit memiliki banyak sumber daya manusia yang berasal dari berbagai jenis profesi, sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya.

Rumah Sakit Yos Sudarso merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Atas dasar keinginan untuk membantu masyarakat khususnya dalam pelayanan kesehatan, maka Gereja Katolik di Padang memberikan izin untuk membuka klinik kesehatan. Seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan kebutuhan pelayanan kesehatan dan

dengan semangat kepahlawanan Laksamana Madya Sudarso, maka Rumah Sakit Yos Sudarso berkomitmen untuk terus meningkatkan kesehatan masyarakat dengan pelayanan prima berdasarkan cinta kasih. Tujuan Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang ialah menjadi rumah sakit tipe C terbaik di Provinsi Sumatera Barat.

Sebuah perusahaan tidak akan mencapai titik kesuksesan tanpa partisipasi karyawan dalam setiap kegiatannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi karyawannya agar semua karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan senang dan nyaman tanpa adanya tekanan dan kecemasan yang disebabkan oleh perasaan terhadap pekerjaannya. Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk menarik dan menciptakan karyawan potensial, mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan karyawan tidak merasa tertekan. Namun, bila tidak ada bentuk kerjasama yang baik antara Rumah Sakit dan karyawan, mungkin akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti penurunan kinerja karyawan hingga adanya keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention* (Prasetyorini, 2013).

Menurut Luz, et al (2018) *Turnover Intention* ialah tingkat sikap seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Turnover Intention* yang dilakukan oleh karyawan ialah seperti pengunduran diri, pemutusan kerja dan sebagainya. Kemudian menurut Saeka & Suana, (2016), *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi terus menerus dari seseorang terhadap hubungannya dengan perusahaan, dan tidak ada langkah jelas yang diambil untuk menyadari apakah orang tersebut akan meninggalkan perusahaan atau tidak. Jika tingkat *Turnover*

Intention yang tinggi dibiarkan begitu saja maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan merugikan perusahaan dari segi biaya dan sumber daya manusia. Sebagai gambaran dari kondisi yang terjadi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang, maka disini penulis menyajikan tingkat *Turnover Rate* dalam 3 tahun terakhir yang terjadi pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang, sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data *Turnover Rate* Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan
RS. Yos Sudarso Kota Padang Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2019	42	7	18	53	14,7%
2020	53	11	17	59	19,6%
2021	59	17	23	65	27,4%

Sumber Data: RU. Diklat RS. Yos Sudarso Kota Padang (2022).

Dari table 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *Turnover Rate* pada karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Dimana nilai *Turnover Rate* tertinggi terdapat pada tahun 2021 yaitu sebesar 27,4% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 17 orang, dimana tingkat *Turnover Rate* Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang ini mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan demikian perusahaan belum mampu untuk mengendalikan *Turnover Intention* yang terjadi, khususnya pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan.

Penyebab paling umum dari *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja, yang dapat menyebabkan karyawan memilih tetap atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Semakin rendah kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keinginan

karyawan untuk keluar. Mengacu pada hasil penelitian sebelumnya menurut Dewi (2019), mengenai kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Setiyanto & Hidayati, 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Robbin & Judge (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang berasal dari evaluasi karakteristik diri sendiri, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerja. Apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan. Kepuasan kerja dapat ditunjukkan dalam bentuk etos kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Karyawan yang mencapai tujuan perusahaan tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan keterampilannya baik dalam mengembangkan pengetahuan dan keinginan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dari berbagai unit kerja untuk melakukan berbagai kegiatan. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan seperti pendidikan karir, informasi karir, dan konseling karir menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir merupakan kinerja optimal agar peningkatan kemampuan seorang karyawan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dapat sejalan dengan kebutuhan perusahaan melalui pendidikan serta pelatihan yang dijalani. Adapun penelitian (Irvianti, 2015), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*. Maka semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir

perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) menjadi semakin kecil. Program pengembangan karir sangat penting karena dilakukan dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan dengan peluang karir saat ini dan masa depan dalam perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yang timbul yaitu *Work-Family Conflict* dimana sebuah permasalahan yang akan menciptakan seorang karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*, ketika seorang karyawan harus membuat dua peran dalam kehidupannya baik itu dari segi pekerjaan ataupun dari segi keluarga, dimana aktifitas karyawan memiliki kepentingan dan tanggung jawab yang sama. *Turnover Intention* pada karyawan terdapat bukti yang mengidentifikasi bahwasanya karyawan secara sadar membuat keputusan untuk melakukan tindakan sebelum benar-benar keluar dari tempat kerjanya saat ini. *Work-family Conflict* sendiri erat kaitannya dengan *Turnover Intention*. Menurut Latifah & Rohman (2014) *Work-family Conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Al-Zawahreh & Al-Madi (2012) menemukan bahwa *Work-family Conflict* adalah bentuk tidak langsung dan berhubungan positif dengan *Turnover Intention* yang sebenarnya.

Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai suami/istri, orang tua, anak dan karyawan (Amelia, 2010). Dimana dari hasil observasi awal dengan melakukan

wawancara singkat kepada beberapa orang karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang, ditemukan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan adanya *Work-family Conflict* yang terjadi, dikarenakan jam kerja yang tidak fleksibel dan bekerja 6 hari dalam seminggu, dimana pada hari Senin sampai hari Jumat mereka telah bekerja 40 jam, kemudian dihari Sabtu mereka bekerja 6 jam dan tidak terhitung lembur artinya mengganggu aktifitas bersama keluarga dikala *Weekend* dan jam kerja tersebut tidak sesuai dengan peraturan UU Cipta Kerja.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline pekerjaan. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Peran keluarga dan kerja sering bersaing merebutkan kondisi berharga, yaitu “waktu” yang dikenal sebagai konflik keluarga berbasis waktu. *Work-family Conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang tumpang tindih ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup (Aslam et al., 2011).

Sehingga dari *work-family conflict* tersebut membuat timbulnya sebuah stress karena adanya tuntutan dari perusahaan ataupun tuntutan dari personal individu, yang akan membuat individu tersebut berniat untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan. Pada dasarnya *work-family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita

memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work-family conflict* (Apperson et al., 2002). *Work-family conflict* bisa mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja karena susah atau kebingungan untuk membagi waktunya antara memprioritaskan pekerjaan atau keluarganya. Melihat Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan *Work-family Conflict* menjadi faktor pemicu terjadinya peningkatan ataupun penurunan dari suatu tingkat *Turnover Intention* karyawan, maka penulis tertarik meneliti tentang **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN RS. YOS SUDARSO KOTA PADANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diuraikan rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat berupa:

1. Secara Teoritis
Secara Teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada para pembaca tentang dampak kepuasan kerja, pengembangan karir dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang.
2. Secara Praktisi
Secara Praktisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan terkait kepuasan kerja,

pengembangan karir dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini terfokus pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Jajaran Umum dan Keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri atas pendahuluan, tinjauan literatur, metode penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan *Work-family Clonflict* terhadap

Turnover Intention pada Karyawan Jajaran Umum dan Keungan RS. Yos Sudarso Kota Padang.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan tentang penjabaran tentang alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variable penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil dari pengolahan data dan menjelaskan hasil yang di dapatkan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyampaikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian, implikasi penelitian ini, kemudian menjabarkan kekurangan atau keterbatasan penelitian, dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.