

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya untuk tercapainya tujuan dari perusahaannya. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. (Nasution, 2017)

Salah satu permasalahan sumber daya manusia adalah *turnover intention*. Menurut Teet dan Meyer (1993) *turnover intention* adalah kesengajaan atau kesadaran diri untuk berpindah, pergi atau meninggalkan perusahaan. Hal ini diukur dari jangka waktu tertentu dan juga berpikir seseorang berhenti dari pekerjaan yang lama dan berniat untuk mencari pekerjaan yang baru (Wong dan Woon, 2015). *Turnover intention* ini bisa berpengaruh buruk terhadap perusahaan.

Salah satu dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* ini adalah karyawan keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan akan melakukan proses rekrutmen kembali. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan mulai dari proses perekrutan karyawan, pelatihan hingga pengembangan karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan lama.

Faktor yang menyebabkan *turnover intention* ini terjadi seperti persepsi dukungan organisasi, stres kerja, dan juga komitmen organisasional. Persepsi yang dimiliki individu dapat terbentuk terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Salah satu persepsi yang dimiliki individu terhadap perusahaan yaitu mengenai dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang sering dikenal adalah persepsi dukungan organisasi konsep yang sangat terpenting dalam literatur perilaku organisasi karena dukungan organisasi memberikan penjelasan tentang antara pekerja dengan organisasinya, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan, perlakuan dari organisasi yang di terima oleh karyawan dan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan dipresentasikan menjadi dukungan organisasi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

*Turnover intention* juga bisa diakibatkan oleh komitmen organisasional. Menurut Robbins dan Judge (2011), komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada perusahaan serta berniat untuk memelihara keagotannya terhadap perusahaan (Sutanto dan Gunawan, 2013). Komitmen organisasional merupakan salah satu aspek penting yang dilakukan pada saat proses awal penerimaan karyawan. Komitmen organisasional ini adalah

bagaimana perusahaan bisa menumbuhkan rasa nyaman dan rasa memiliki pada karyawan, agar tidak terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Faktor lainnya yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang ( Siagian, 2015). Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi pekerjaan yang ada. Dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berfikir dan perilaku seseorang dalam bekerja ( Putradiarta dan Rahardja, 2016 ).

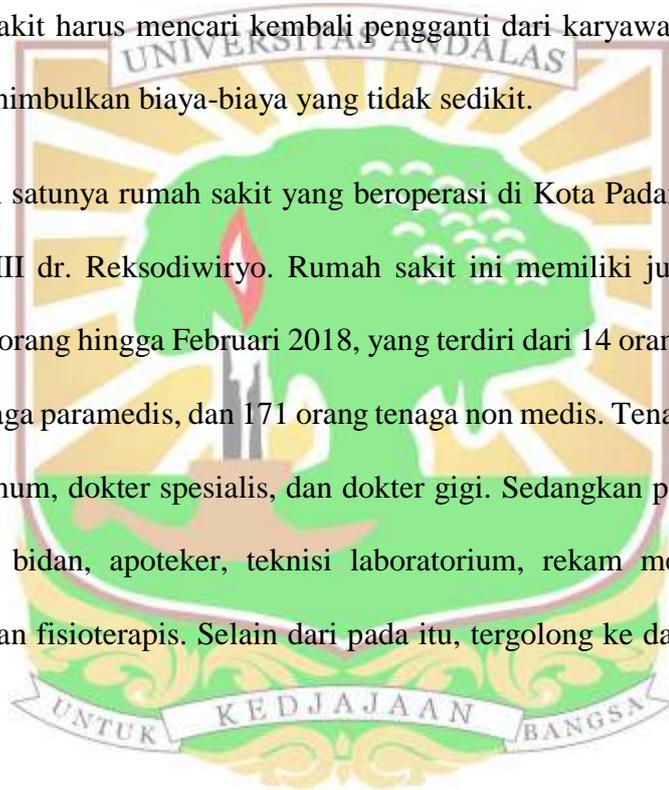
Hasil penelitian terkait dengan *turnover intention* ini yang dilakukan oleh Islam, Ahmed dan Ahmad (2015) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putradiarta dan Rahardja (2016) dapat disimpulkan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

*Turnover* karyawan dapat terjadi pada berbagai organisasi, termasuk industri kesehatan, seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu bisnis yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Pelayanan merupakan salah satu hal yang paling dicari oleh masyarakat yang hendak berobat. Secara tidak langsung

hal ini berhubungan langsung dengan tenaga medis dan paramedis yang ada di rumah sakit seperti perawat, dokter, bidan dan lain sebagainya. Pelayanan suatu rumah

sakit akan menentukan kelangsungan dari rumah sakit itu sendiri. Jika disuatu rumah sakit terdapat karyawan yang ingin meninggalkan perusahaannya, maka hal ini merupakan hal yang kurang baik bagi rumah sakit. Dampak yang ditimbulkan yaitu rumah sakit harus mencari kembali pengganti dari karyawan tersebut yang mana bisa menimbulkan biaya-biaya yang tidak sedikit.

Salah satunya rumah sakit yang beroperasi di Kota Padang, yaitu rumah sakit tingkat III dr. Reksodiwiryo. Rumah sakit ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 486 orang hingga Februari 2018, yang terdiri dari 14 orang tenaga medis, 301 orang tenaga paramedis, dan 171 orang tenaga non medis. Tenaga medis terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dan dokter gigi. Sedangkan paramedis terdiri dari perawat, bidan, apoteker, teknisi laboratorium, rekam medik, kesehatan masyarakat, dan fisioterapis. Selain dari pada itu, tergolong ke dalam tenaga non medis.



Berikut adalah data *turnover* pada rumah sakit tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2017 :

**Tabel 1.1**  
**Turnover Karyawan di RS Tingkat III dr. Reksodiwiryo (2017)**

Tahun	2017			
Bulan	Jumlah	<i>In</i>	<i>Out</i>	%
Januari	444	0	1	0.23
Februari	443	12	2	0.45
Maret	453	0	3	0.66
April	450	0	1	0.22
Mei	449	6	7	1.56
Juni	448	7	1	0.22
Juli	454	13	5	1.10
Agustus	462	3	2	0.43
September	463	0	2	0.43
Oktober	461	38	2	0.43
November	497	4	2	0.40
Desember	499	3	10	2.00
TOTAL		86	38	

Sumber : *Bagian Personalia RS. Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang*

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada awal tahun 2017 adalah 444 orang, dan pada akhir Desember 2017 adalah 492 orang. Selama periode tersebut sudah ada 38 orang yang keluar dari pekerjaannya. Artinya tingkat *turnover* adalah 8,12%. Dari data tersebut, didapatkan bahwa hampir setiap bulan selalu ada yang keluar dari pekerjaannya. Jumlah terbanyak terjadi pada Bulan Desember yaitu 10 orang. Dari data di atas didapatkan juga bahwa tingkat *turnover* relatif rendah. Akan tetapi, tetap perlu diprediksi karena memiliki potensi

terjadinya *turnover intention*. Dari data yang telah didapatkan, mayoritas yang keluar dari pekerjaannya adalah tenaga paramedis antara lain perawat, bidan, bagian kesehatan masyarakat, apoteker, rekam medis, teknisi laboratorium, dan hanya beberapa yang berasal dari tenaga non medis.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, persepsi dukungan organisasi, stres kerja dan komitmen organisasional. Penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Tenaga Paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang”.



## 1.2 Rumusan Masalah

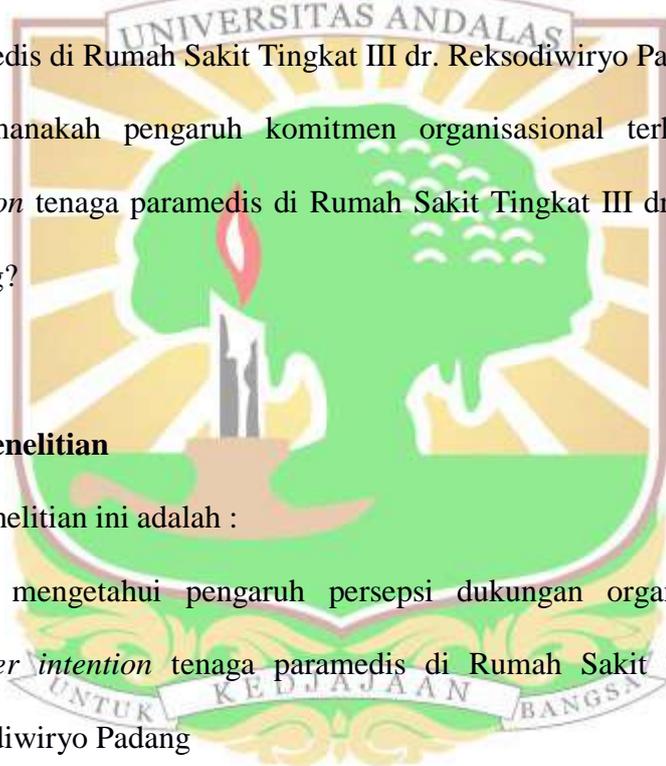
Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang ?
- b. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang ?
- c. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk pihak akademis, penelitian ini berguna untuk referensi dan perbandingan untuk perkembangan penelitian bagi yang melakukan kajian terhadap pengaruh persepsi dukungan organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang, serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini berguna sebagai referensi, acuan atau bahan pertimbangan terkait dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang. Selain itu diharapkan juga hasil penelitian ini bisa menjadi acuan dan pertimbangan bagi organisasi lain dengan permasalahan yang serupa.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari perluasan pembahasan dan kerancuan di dalam penganalisaan masalah, maka penelitian ini diberi pembatasan ruang lingkup yaitu hanya tenaga paramedis di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang. Dimana dalam hal ini peneliti akan membahas mengenai persepsi dukungan organisasi, stres kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* saja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka yaitu penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dan teori- teori yang berhubungan dengan sikap terhadap uang, pembelian kompulsif, sikap keuangan pribadi dan perilaku keuangan pribadi.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menegaskan desain penelitian, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang kemudian dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan yang berisikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan memberikan kesimpulan dan implikasi dari penelitian. Bab ini juga dijelaskan keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

