

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, 2019). 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 bertanggung jawabkan sumber daya manusianya semaksimal mungkin (Waspodo et al., 2019). 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, 2018).

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, (2018), *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. Menurut Sexton et al. (2020) *turnover intention* penting diteliti, karena *turnover intention* sering digunakan sebagai indikator untuk memprediksi *turnover* aktual. Memahami niat ini memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi dan mengatasi masalah sebelum karyawan benar-benar keluar, sehingga dapat mengurangi dampak negatif pada operasi dan keuangan perusahaan.

Maier, et al (2019) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Menurut Morrell, et al *turnover* karyawan cenderung

tinggi dalam beberapa saat situasi seperti Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, termasuk gaji dan manfaat, merupakan faktor utama karyawan untuk keluar, lingkungan kerja yang negatif, termasuk manajemen yang buruk dan kurangnya dukungan. Sebagai gambaran dari kondisi yang terjadi terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang, maka disini penulis menyajikan tingkat *turnover rate* dalam 4 tahun terakhir yang terjadi pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang, sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data *Turnover Rate* Karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang Tahun 2020 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2020	42	7	18	53	14,7%
2021	53	11	17	59	19,6%
2022	59	17	23	65	27,4%
2023	65	25	28	68	37,6%

Sumber Data: RU. Diklat RS. Yos Sudarso Kota Padang (2023).

Dari table 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover rate* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang dari tahun 2020 hingga tahun 2024. Dimana nilai *Turnover Rate* tertinggi terdapat pada tahun 2023 yaitu sebesar 37,6% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 25 orang, dimana tingkat *turnover rate* Karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang ini mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan demikian perusahaan belum mampu untuk mengendalikan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

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, 2018) bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Robbin & Judge (2019) 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.

Atef et al. (2021) mengemukakan *employee turnover* (perpindahan karyawan) Adalah topik yang diperiksa secara kritis dalam suatu organisasi, mengumpulkan fokus substansial untuk perannya dalam menentukan mengapa karyawan keluar dan masuk organisasi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan didalam sebuah perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat *turnover* pun disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. jika kepuasan karyawan tinggi maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi dan rela melakukan apapun untuk perusahaan tersebut (Meyer 2020). Komitmen organisasi adalah tingkat keyakinan seseorang agar mereka tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Choonga et al. (2018) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi. Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menciptakan sebuah kepuasan kerja terhadap apa yang menjadi tanggung jawab para karyawan RS. Yos Sudarso dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Komitmen organisasi dianggap penting bagi suatu organisasi, karena berpengaruh terhadap Turnover karyawan.

Terkait dengan hal ini perlu dipahami lebih jauh mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak negatif terhadap kelangsungan organisasi, kerugian ini semakin besar ketika karyawan yang keluar merupakan kelompok karyawan terbaik yang memiliki kinerja dan potensi tinggi. (Natalie J. 2019)

Kebijakan pengelolaan SDM harus dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antar karyawan dan organisasi, dimana organisasi akan memberikan imbalan yang memadai atas komitmen yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Melalui kepuasan dan komitmen mampu membuat karyawan bertahan atau dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari R.S. Yos Sudarso.

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, 2019). Dimana dari hasil observasi awal dengan melakukan wawancara singkat dengan 3 orang karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang, Fenomena yang mempengaruhi turnover intention diterangkan pada hasil wawancara awal peneliti dengan tiga orang karyawan RS Yos Sudarso Kota Padang pada tabel 1.2. Berikut ini hasil ringkasan wawancara yang penulis lakukan bersama 3 karyawan RS Yos Sudarso Kota Padang.

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Pra Survey

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap pekerjaan saat ini di RS Yos Sudarso Kota Padang?
Responden 1	Saya kurang puas, karena masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama gaji karyawan dan bonus lembur, serta fasilitas seperti cuti tahunan yang terlalu sedikit untuk karyawan, jam kerja yang tidak fleksibel karna tidak bisa membagi waktu dengan pekerjaan rumah

		seperti mengurus anak suami dan keluarga. RS Yos Sudarso juga tidak menyediakan jaminan kesehatan (fasilitas asuransi tambahan).
	Responden 2	Kepuasan saya rendah terhadap pekerjaan saat ini, karena lingkungan pekerjaannya baik, tetapi manajemennya kurang memberikan apresiasi terhadap kinerja saya, serta jam kerja yang tidak fleksibel 6 hari kerja, saat weekend hari sabtu tetap kerja 6 jam, jadi saya tidak banyak memiliki waktu bersama keluarga dan mengurus anak.
	Responden 3	Saya tidak puas, saya selalu punya keinginan niat untuk keluar dari RS Yos Sudarso Kota Padang dan ingin melamar pekerjaan di tempat yang lain, karena saya bekerja banyak lembur dan tidak menerima bonus yang setimpal.
2	Apakah Bapak/Ibu merasa senang jika sisa karier nya akan selesai sampai pensiun di RS. Yos Sudarso Kota Padang?	
	Responden 1	Iya, saya merasa senang karena saya sudah lama bekerja di RS Yos Sudarso Kota Padang ini, jabatan pekerjaan saya saat ini bagus, dan merasa terhubung dengan lingkungan serta rekan kerja di sini. Saya merasa puas menyelesaikan karier di tempat yang telah menjadi bagian dari hidup saya.

	Responden 2	Tidak, saya berharap bisa pindah sebelum berkeluarga, dan saya memiliki niat untuk keluar dari RS. Yos Sudarso Kota Padang. Karna jika sudah berkeluarga saya tidak mampu membagi waktu untuk pekerjaan dan mengurus kehidupan pribadi saya/ suami dan anak, saya menghargai pengalaman saya di RS Yos Sudarso Kota Padang, saya merasa ada kesempatan yang lebih menarik di tempat yang lain ketika sudah berkeluarga yang lebih sesuai dengan aspirasi karier yang saya inginkan.
	Responden 3	Tidak, saya ingin mencoba melamar pekerjaan di BUMN yang lain yang gajinya lebih tinggi, karena gaji di RS. Yos Sudarso Kota Padang tidak cukup untuk saya dan keluarga.
3.	Bagaimana konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga mempengaruhi keseharian Bapak/Ibu?	
	Responden 1	Konflik ini sering membuat saya stres yang membuat saya tidak bisa membagi waktu, terutama saat harus lembur, saya tidak bisa mengurus anak, suami, dan pekerjaan rumah yang semestinya harus saya urus.
	Responden 2	Saya sering merasa kewalahan karena sulitnya menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga saya, tidak punya banyak waktu untuk mengurus suami dan anak, karena jam kerja di RS Yos Sudarso 6

		hari kerja yaitu sudah 40 jam, dan saat hari sabtu hari libur tapi tetap kerja dengan waktu 6 jam kerja.
	Responden 3	Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi keluarga mempengaruhi keseharian saya secara profesional, ketidakmampuan untuk menyeimbangkan keduanya sering kali mengakibatkan stres yang bisa mempengaruhi produktivitas dan konsentrasi saya di tempat kerja. Saya merasa kurang fokus dan mengalami kelelahan yang mempengaruhi kualitas pekerjaan saya
4.	Apakah Bapak/Ibu pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini? Jika ya, apa alasan utama yang membuat Bapak/Ibu mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini di RS Yos Sudarso Padang?	
	Responden 1	Ya, seringkali. Alasan utamanya adalah kurangnya peluang untuk mengembangkan karir di RS Yos Sudarso ini karena disini sistem keluarga, jika keluarga pimpinan maka jabatan dan karirnya bagus, di RS Yos Sudarso Kota Padang pekerjaannya yang banyak harus diselesaikan dengan deadline yang cepat dan sering lembur, sehingga waktu saya terbatas untuk mengurus kehidupan pribadi keluarga.
	Responden 2	Ya, sering. Karena kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, seperti mengurus keluarga/ suami dan anak-anak. Jadwal pekerjaan saya terlalu padat dibawah tekanan dan sering lembur. Sehingga saya mempunyai niat untuk keluar dari RS Yos Sudarso Kota Padang.

	Responden 3	Ya, alasannya karena gaji yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja yang harus saya tanggung dan yang telah saya kerjakan.
--	-------------	--

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2024)

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 serta gaji yang tidak sesuai.

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. *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., 2018).

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 (Apperson et al., 2019). *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, komitmen organisasi,

dan *work-family conflict* menjadi faktor pemicu terjadinya peningkatan ataupun penurunan dari suatu tingkat *turnover intention* karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, 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:

- Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang?
- Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang?
- Bagaimanakah pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada RS. Yos Sudarso Kota Padang
- Untuk mengetahui pengaruh *Work-family Conflict* terhadap *turnover intention* pada RS. Yos Sudarso Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat berupa:

- Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada para pembaca tentang dampak kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang.

- Secara Praktisi

Secara Praktisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan terkait kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan 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 RS. Yos Sudarso Kota Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover Intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari tiga bab dengan penulisan sebagai berikut:

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, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan 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.

