

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang – Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Pengertian Rumah Sakit, bahwa Rumah sakit merupakan organisasi dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan yang paripurna dan berinteraksi dengan lingkungan. Rumah sakit adalah satu sarana dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan individu secara keseluruhan yang tersedia pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Fungsi utama rumah sakit adalah melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, terutama sebagai tempat untuk pelayanan medis, pencegahan dan pendidikan kesehatan, dan juga sebagai usaha perawatan, usaha pendidikan dan latihan serta sebagai tempat rujukan dan penelitian.

Petugas yang bekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, demikian halnya dengan rumah sakit. Dalam suatu organisasi dimana bawahan bekerja selalu bergantung pada pimpinan. Menurut Kottler dalam Robbins (2008), pemimpin adalah sosok yang dapat melaksanakan fungsi manajemen untuk arah yang lebih baik dengan cara mengembangkan suatu visi, misi dan strategi masa depan, dan melakukan komunikasi dengan orang-orang terhadap visi tersebut. Bila pemimpin tidak layak dalam melaksanakan kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat rumit tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi apapun pasti menginginkan pemimpin yang efektif dan memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya. Hal ini dapat menciptakan komitmen bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan tanggung jawab dalam membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungan rumah sakit (Natsir,dkk.2014)

Seorang pemimpin yang dikatakan berhasil dalam memimpin adalah seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan kepada bawahan dalam pencapaian tujuan dimana seorang pemimpin juga harus mampu menyikapi perkembangan zaman, selalu membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mengantisipasi munculnya fenomena-fenomena yang dapat menentukan kinerja karyawan (Astovi,dkk.2016). Kepemimpinan yang bertanggung jawab akan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk lebih semangat dalam bekerja dan mampu memberikan reward dan punishment kepada bawahannya, sehingga bawahannya merasa diperhatikan, sehingga

akan bekerja dengan penuh tanggung jawab yang tinggi. Kepemimpinan sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebab pemimpin merupakan sosok yang patut untuk diteladani dan model bagi bawahan. Maka organisasi harus dapat memberikan sosok pemimpin yang dapat diteladani pada bawahannya agar prestasi kerja bawahannya akan lebih baik dan organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih baik kedepannya (Utomo,2014).

Hasibuan (2002) motivasi adalah dukungan dalam menciptakan semangat karyawan agar mereka mau bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi melaksanakan bagaimana bawahannya dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya yang telah ditetapkan serta berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan untuk menciptakan kerjasama, motivasi kerja dan menciptakan kepedulian yang tinggi pada perusahaan. Steers & Poter (1983) menyebutkan bahwa komitmen kerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan akan menciptakan dampak yang baik bagi perusahaan. Dengan komitmen kerja dan kepedulian yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh tanggung jawab dalam pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Katz & Khan (1987) juga menyebutkan bahwa komitmen kerja yang tinggi akan dapat menciptakan perusahaan lebih bersaing dengan perusahaan lain karena para karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang baik dapat membuat karyawan lebih kreatif dan inovatif (Suseno.2010).

Kenyataan saat ini yang sering kali terjadi adalah prestasi suatu perusahaan yang telah dibangun dengan baik akan hancur baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai tingkah laku karyawan. Bentuk perilaku karyawan yang dapat menghancurkan perusahaan adalah keinginan berpindah (*Turnover Intentions*) yang menyebabkan keinginan karyawan untuk undur diri dari pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen suatu organisasi mempunyai pengaruh negatif dan bermakna terhadap *Turnover Intention* (Susanti&Palupiningdyah, 2016).

Penelitian oleh Sunariani&Deniartha (2016) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* sangat bermakna dimana semakin baik kepemimpinan, maka *Turnover Intention* karyawan semakin kecil untuk terjadi begitu pula dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* sangat

bermakna dimana komitmen organisasi yang tinggi akan membuat semakin rendah keinginan karyawan untuk undur diri.

Profil Rumah Sakit Islam Siti Rahmah, Padang merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta dikota Padang yang memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna serta merupakan Rumah Sakit Swasta di Kota Padang dengan peralatan medis terlengkap . Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang dibangun pada awal tahun 90-an oleh Pimpinan Yayasan Baiturrahmah, Bapak H. Amran Sutan Sidi Sulaiman serta Rumah sakit ini selesai dibangun pada tahun 1997 dan mulai beroperasi pada tanggal 19 Juli 2004. Rumah sakit ini dibangun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Sumatera Barat secara keseluruhan agar dapat berobat di Padang daripada berobat ke luar negeri. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah akan dipersiapkan sebagai rumah sakit pendidikan untuk menunjang kegiatan pendidikan dan penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Baiturrahmah. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah telah berakreditasi versi 2012.

Meningkatnya keinginan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang paripurna dan satu pintu dan peningkatan daya beli masyarakat, maka mereka akan memilih sarana pelayanan rumah sakit yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah, Padang berupaya untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan prima sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah memiliki 186 tempat tidur dengan jumlah karyawan sebanyak 430 orang dengan rincian jumlah karyawan tetap sebanyak 233 orang dan jumlah karyawan tidak tetap sebanyak 197 orang .

Menurut data dari Bagian Kepegawaian rendahnya motivasi karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah dapat dilihat berdasarkan Angka Turn Over karyawan dari tahun 2015 hingga 2016 sebanyak 70 orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian di RSI Siti Rahmah bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas pada saat jam kerja, pulang kerja sebelum jam kerja habis, masih kurangnya loyalitas karyawan terhadap RS, kurangnya tanggung jawab terhadap tupoksi, sehingga menyebabkan rendahnya mutu pelayanan terhadap pasien, hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

Turnover Intention tinggi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah juga disebabkan dengan kurang kuatnya legalitas perjanjian kerjasama karyawan, sehingga karyawan tidak merasa adanya ikatan kerja penuh dengan Rumah Sakit Islam Siti Rahmah yang



mengakibatkan tidak adanya sanksi bila memutuskan kerja ke rumah sakit lain. Dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang, dirumuskan suatu rumusan masalah pada penelitian ini terkait dengan pertanyaan :

“Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.
2. Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.
3. Mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah
4. Mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah



5. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah
6. Mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah
7. Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi mahasiswa program pascasarjana kesehatan masyarakat Universitas Andalas, dapat dijadikan sebagai bahan meningkatkan wawasan dalam pengembangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman tentang manajemen SDM di organisasi rumah sakit.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit Islam Siti Rahmah

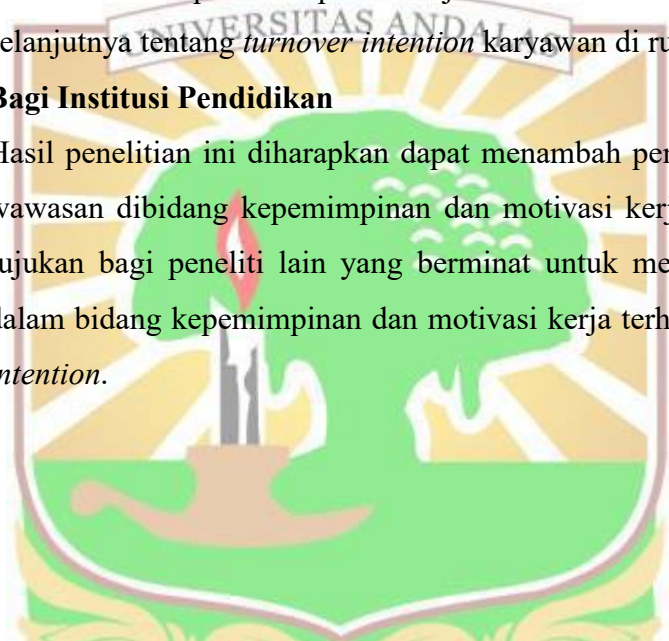
Sarana pemberian informasi yang dijadikan bahan masukan, sumber acuan pengambilan keputusan, atau penetapan kebijakan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang *turnover intention* karyawan di rumah sakit.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dibidang kepemimpinan dan motivasi kerja serta bahan rujukan bagi peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*.



2.2 Ruang Lingkup

Penelitian dilakukan di rumah sakit Kota Padang yaitu Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2017 - Juli 2018. Responden pada penelitian ini adalah populasi dari seluruh karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Pengambilan sample yang digunakan yaitu Stratified Sampling. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan pengisian kuesioner oleh responden yang diambil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan modifikasi.