

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sesuatu hal yang utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan atau visi dari perusahaan tersebut, dan perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki, karena sumber daya manusia yang dimiliki diibaratkan sebagai sebuah *asset* yang sangat penting bagi perusahaan tersebut yang berguna sebagai motor penggerak sistem organisasi pada suatu perusahaan, perusahaan harus mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mengelola dengan efektif dan efisien sumber daya manusia yang telah mereka *recruitment*.

Ardana dkk., (2012) menyatakan sumber daya manusia merupakan sebuah *asset* yang berharga dimiliki oleh organisasi karena tingkat keberhasilan organisasi ditentukan oleh manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo dkk., 2013).

Dengan menyatakan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah *asset* yang penting bagi perusahaan dan perusahaan harus meningkatkan kompetensi-kompetensi karyawan maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. tetapi banyak hal-hal yang menjadi rintangan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mengelola dengan efektif dan efisien sumber daya manusia yang telah

mereka *recruitment*. ketika seorang karyawan melakukan *turnover* dari perusahaan tersebut faktor dari *turnover* karyawan tersebut yaitu stres kerja, kompensasi, dan *work-family conflict*.

**Tabel 1. 1**

***Jumlah Karayawan Laki-laki Dan Perempuan***

***RS Hermina Kota Padang***

Bulan	Jumlah karyawan Laki-laki	jumlah Karyawan Perempuan	Total Karyawan
Januari	30	100	130
Febuari	30	100	130
Maret	30	100	130
April	30	100	130
Mei	30	98	128
Juni	30	100	130
Juli	30	100	130
Agustus	29	100	129
September	29	100	129
Oktober	30	100	130
November	30	100	130

Desember	30	100	130
----------	----	-----	-----

*Sumber Data: Manajemen Personalia RS Hermina (2019).*

Pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan RS Hermina Kota Padang berjumlah 130 orang dengan jumlah karyawan laki-laki 30 orang dan karyawan perempuan berjumlah 100 orang, maka dapat dikatakan mayoritas pada karyawan RS Hermina Kota Padang adalah perempuan.

Dan hal utama yang membuat seorang karyawan melakukan *turnover* yaitu adanya stres kerja. Stres kerja merupakan sebuah kondisi pada individu didalam organisasi yang memberikan individu tersebut tekanan dan tuntutan atau keadaan yang tidak nyaman bagi individu tersebut. Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu dan berakibat pada turunnya produktivitas kerja (Kirkcaldy *et al.*, 2000).

**Tabel 1. 2**

***Tingkat Absensi Karyawan RS Hermina Kota Padang***

Bulan	Cuti/Izin (Orang)	Sakit (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Keterlambatan (Orang)

Januari	14	11	0	7
Febuari	12	6	0	13
Maret	21	3	0	22
April	8	3	1	10
Mei	7	6	0	28
Juni	12	6	2	32
Juli	8	9	0	17
Agustus	15	4	0	23
September	0	12	2	20
Oktober	0	4	0	26
November	0	20	3	22
Desember	0	0	0	35
Total	97	84	8	255

*Sumber Data: Manajemen Personalia RS Hermina (2019).*

Dari tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi pada RS Hermina Kota Padang pada tahun 2019 bahwa karyawan yang sakit, izin, tanpa keterangan dan terlambat setiap bulannya mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya sebuah indikasi stres kerja dan pernyataan tersebut didukung, Menurut Fauji (2013), reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau

menghindari pekerjaan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Nugroho, 2008).

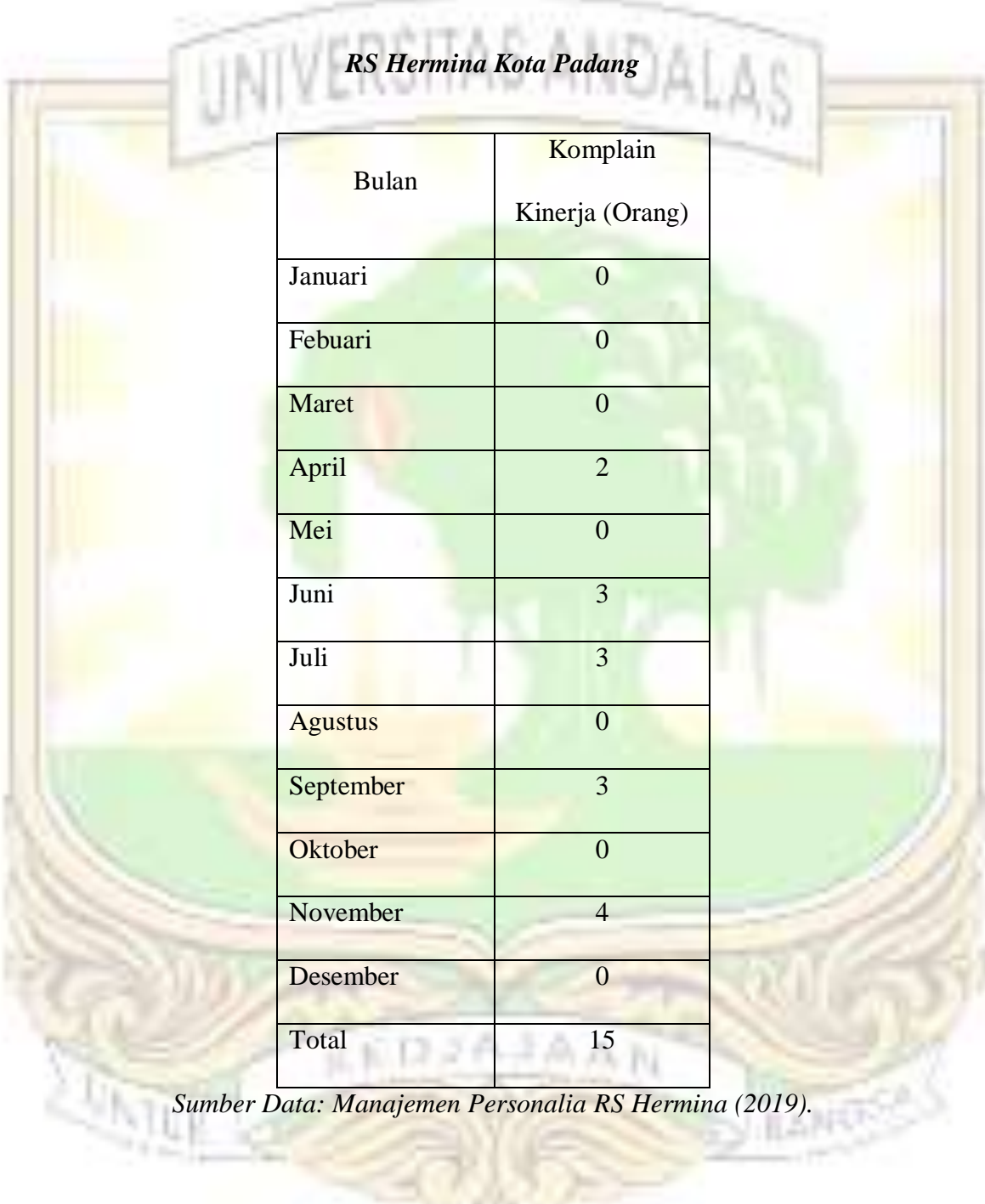
Yang muncul pada mental berfikir pada seorang karyawan, dimana dampak dari stres kerja tersebut tidak hanya pada individu tersebut tetapi juga berpengaruh kepada perusahaan, stress kerja diakibatkan dari individu yang tidak dapat memenuhi permintaan atau adanya tekanan yang tidak dapat diterima oleh individu tersebut sehingga membuat individu selalu menghindari pekerjaan yang akan menekannya dan menganggap sebuah pekerjaan adalah sebuah permasalahan atau ancaman bagi individu tersebut.

Dan stres kerja adalah salah satu alasan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan lain, karena ketidakmampuan individu tersebut atas tekanan yang diberikan oleh pimpinan ataupun perusahaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan dampak yang besar untuk perusahaan, dengan demikian sebuah stress kerja memiliki dampak negatif terhadap individu apabila individu tersebut tidak dapat meyakinkan dirinya dan dari segi perusahaan juga akan berdampak negative apabila perusahaan tersebut tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik akan membuat seorang karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya dan membuat karyawan tersebut *turnover* dari perusahaan tersebut, dan disimpulkan bahwa stres kerja adalah salah satu indikator yang membuat seorang karyawan melakukan *turnover*.

### **Tabel 1. 3**

**Rekapitulasi Komplain Kinerja Karyawan**

**RS Hermina Kota Padang**



Bulan	Komplain Kinerja (Orang)
Januari	0
Febuari	0
Maret	0
April	2
Mei	0
Juni	3
Juli	3
Agustus	0
September	3
Oktober	0
November	4
Desember	0
Total	15

*Sumber Data: Manajemen Personalia RS Hermina (2019).*

Dari tabel 1.3 menunjukkan komplain kinerja karyawan RS Hermina Kota Padang pada bulan Januari hingga Desember meningkat, hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan pada RS Hermina Kota Padang. Kompensasi merupakan bentuk dari sebuah *reward* atas tanda balas jasa untuk karyawan dalam bentuk gaji atau upah. Menurut Ambar (2003), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas kinerja yang telah dicapai. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan kompensasi adalah faktor terpenting seseorang atau karyawan bertahan dan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Dari penjabaran pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan menjadi sebuah hak dan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan, dan kompensasi menjadi sebuah faktor ataupun indikator seseorang dapat bertahan pada suatu perusahaan, dan apabila sebuah kompensasi tidak dapat dipenuhi maka akan berdampak kepada perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung, salah satunya karyawan akan berfikir untuk melakukan *turnover*, karena karyawan menganggap ketika kompensasi adalah sebagai hak mereka tetapi tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan setelah mereka memberikan jasa kepada perusahaan, dan menganggap tidak ada yang bisa dipertahankan dari perusahaan membuat karyawan harus *turnover* dari perusahaan atas tuntutan perekonomian.

*Work-family conflict* sebuah permasalahan yang akan menciptakan seorang karyawan untuk melakukan *turnover*, ketika seorang karyawan harus membuat dua peran

dalam kehidupannya baik itu dari segi pekerjaan ataupun dari segi keluarga dan harus menyeimbangkan keduanya agar mendapatkan hasil yang sempurna, dan didukung dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan. Pasewark & Viator (2006) menyatakan aktifitas karyawan antara dirumah dan dipekerjaan mengalami ketidak cocokan akan menyebabkan sebuah ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja mereka, pada permasalahan ini wanita lebih sering dari padap pria dalam hal untuk pindah ke organisasi lainnya. *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014).

**Tabel 1. 4**

***Tingkat Konflik Kerja Karyawan***

***RS Hermina Kota Padang***

Bulan	Konflik kerja
Januari	0
Febuari	0
Maret	0
April	1
Mei	0



Juni	2
Juli	0
Agustus	1
September	0
Oktober	2
November	0
Desember	3
Total	8

Sumber Data: Manajemen Personalia RS. Hermina (2019).

Dari tabel 1.4 menunjukkan tingkat konflik kinerja karyawan meningkat dari Januari hingga Desember pada RS Hermina Kota Padang hal ini disebabkan adanya dua peran antara keluarga dan pekerjaan yang menimbulkan terganggunya perilaku karyawan tersebut.

*Work-family conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam *et al.*, 2011). Sehingga dari *work-family conflict* tersebut membuat timbulnya sebuah stress karena adanya tuntutan dari perusahaan ataupun tuntutan dari personal individu tersebut, yang akan membuat individu tersebut berfikir untuk melakukan *turnover* dari suatu perusahaan.

**Tabel 1. 5**

**Data Turnover karyawan RS Hermina Kota Padang**

Bulan	Jumlah karyawan yang masuk	jumlah Karyawan Yang keluar
Januari	130	0
Febuari	0	0
Maret	0	0
April	0	0
Mei	0	2
Juni	2	0
Juli	0	0
Agustus	0	1
September	0	0
Oktober	1	0
November	0	0
Desember	0	0

*Sumber Data: Manajemen Personalia RS. Hermina (2019).*

Dari tabel 1.5 menunjukkan adanya tingkat *turnover* pada karyawan RS Hermina Kota Padang yang meningkat dari bulan Januari hingga Desember sehingga mengindikasikan adanya sebuah *turnover intention* tinggi hal ini pun didukung. Intensi *turnover* karyawan

dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009).

Permasalahan *turnover intention* adalah permasalahan yang klasik tetapi permasalahan tersebut memiliki dampak yang besar terhadap. Dampak yang dihasilkan dari tingginya *turnover intention* tersebut seperti biaya pelatihan, biaya perekrutan, biaya produktivitas, dan biaya pemberhentian karyawan (Mathis dan Jackson , 2006). perusahaan dapat dilihat dari tabel 1.5 dengan karyawan *turnover* yang meningkat pada bulan mei dan juni dengan jumlah *turnover* 3 orang pada Rs Hermina Kota Padang.

**Tabel 1. 6**

**Tingkat *Employee Engagement* RS Hermina Kota Padang**

Total Skor	Kriteria	Persentase
49 – 64	<i>Engaged</i>	43%
33 – 48	<i>Not Engaged</i>	54%
	<i>Actively</i>	
16 – 32	<i>Disengaged</i>	3%
Total		100%

*Sumber Data: Manajemen Personalia RS. Hermina (2019).*

Dilihat dari tabel 1.6 tingkat *employee engagement* memperlihatkan *not engaged* sebesar 54% dan *actively disengaged* 3% lebih besar dari pada *engaged* sebesar 43% dari

tebel tersebut memperlihatkan adanya sebuah indikasi yang tinggi terhadap turnover intention. saks (2006) memperlihatkan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi sebuah sikap, niat, dan perilaku karyawan pada suatu organisasi. Dan dari itu, karyawan yang terlibat cenderung memiliki sebuah ikatan dengan organisasi dan akan tetap tinggal di organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Toly (2001) mengemukakan bahwa telah terjadi masalah serius bagi perusahaan disebabkan oleh tingkat *turnover intention* (TI) yang tinggi. Menurut Waspodo dkk. (2013), permasalahan mengenai tingkat TI yang tinggi juga menjadi hal yang serius bagi banyak perusahaan. Selain itu, proses perekrutan staf yang berhasil karena staf tersebut telah dianggap profesional dan berkualitas dapat jadi sia-sia karena staf tersebut memilih organisasi lain sebagai tempatnya bekerja, sehingga menyebabkan beberapa manajer personalia frustrasi dan melakukan proses rekrutmen kembali (Dennis, 1998). Intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). *Turnover intentions* diukur dengan empat tindakan penarikan diri (*withdrawal cognition*) yang meliputi adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk berpindah (Abelson, 1987). *Turnover intention* adalah keputusan mental yang terjadi antara pendekatan individu dengan mengacu pada keputusan pekerjaan untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan (Jacobs dan Roodt, 2007).

Dari tiga informan karyawan RS Hermina Kota Padang dengan lama bekerja lebih dari satu tahun menyatakan ingin melakukan *resign* hal tersebut terjadi karena adanya stress kerja, kompensasi yang rendah dan *work-family conflict* sehingga memicu adanya sebuah perilaku yang tidak tepat konflik kinerja antar karyawan, atasan, maupun bawahan, hal yang paling utama dari pernyataan beberapa informan tersebut mereka ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari RS Hermina Kota Padang dengan pernyataan tersebut dapat diidentifikasi adanya *turnover intention*, pernyataan tersebut didukung oleh, Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* merupakan tingkat keinginan seseorang atau karyawan untuk keluar dari organisasi, banyak hal yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* salah satunya keinginan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang diinginkan. Menurut Cuskelly dan Boag (2001), *turnover intention* adalah sebuah keinginan ataupun perencanaan dari individu untuk meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain. Menurut (Deborah, 2008) menyatakan *turnover intention* adalah variabel yang memperlihatkan hubungan dan menjelaskan lebih detail tentang perilaku *turnover* karyawan pada suatu. Dari penjabarandiatas dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dengan keadaan adanya *turnover* yang terjadi disebabkan oleh stress kerja, kompensasi, dan *work family conflict* yang terjadi membuat perusahaan harus dapat memahami terhadap kondisi atau situasi yang terjadi.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh stress kerja, kompensasi dan *work-family conflict* terhadap *turnover*

*intention* pada Karyawan RS Hermina Kota Padang. Maka dari itu, penulis berinisiatif melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa tujuan yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover*

*Intention* Pada Karyawan Pada RS.Hermina Kota Padang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini dapat berguna untuk mengetahui *Turnover Intention* yang terjadi pada dunia manajemen sumber daya manusia Rumah Sakit Hermina Kota Padang.

2. Bagi Instansi Terkait

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi ataupun masukan bagi instansi yang terkait terutama dalam *Turnover Intention*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan wawasan, informasi dan masukan untuk membantu memberi gambaran bagi pihak lain atau para peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai *Turnover Intention*.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas, maka ruang lingkup penelitian akan dibahas sebagai berikut:

##### **1.5.1. Ruang Lingkup Konseptual**

Penelitian ini akan membahas metode stres Kerja, Kompensasi, Dan *Work-Family Conflict* (X1, X2 dan X3) terhadap *Turnover Intention* dengan variabel (Y)

#### 1.5.2 Ruang Lingkup Kontekstual

Penelitian ini membahas tentang *Turnover Intention* Pada Karyawan Pada RS Hermina Kota Padang

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan skripsi dimaksudkan untuk memberi gambaran secara umum tentang permasalahan yang akan dibahas sehingga memudahkan pemahaman dan menganalisis masalah-malasa di atas. Adapun sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, permasalahan penelitian dan mengapa masalah tersebut penting dan perlu untuk diteliti, rumusan masalah merupakan pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan konsep yang memerlukan pemecahan dan memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan, tujuan dan manfaat penelitian yang mengungkapkan hasil yang ingin dicapai melalui proses penelitian,



kemudian sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas dari materi yang dibahas pada setiap bab yang ada pada proposal.

## **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Tinjauan literatur yang berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, serta pengembangan hipotesis yang dalam sub bab ini dijabarkan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta membantu dalam hasil penelitian nantinya, hipotesis ini berisi pernyataan singkat yang disimpulkan dari tinjauan pustaka.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang membahas mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel, berisis deskripsi tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sampel data dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan analisis data dan pembahasan, bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data dan pembahasannya.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berisi saran-saran terkait masalah yang diteliti.