

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memerlukan tenaga ahli yang profesional di bidangnya untuk mencapai tujuan, terutama institusi kesehatan di mana perawatan pasien dan kualitas pelayanan menjadi fokus utama, sehingga manajemen sumber daya manusia yang baik perlu menjadi perhatian (Rodriguez-Fernandez, Herrera, dan de Las Heras-Rosas, 2021). Menurut Nafisah (2020), bawah sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Keunggulan kompetitif tersebut dapat tercapai dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang diakui sebagai sumber daya terpenting yang dimiliki setiap organisasi. Kualitas SDM yang baik yaitu SDM yang cepat dalam beradaptasi, gesit dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi, mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dan berfungsi secara efektif dan efisien (Pranata *et al*, 2019). Berbagai keuntungan bagi Perusahaan dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik, pelatihan untuk memberikan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan bakat bawaan dari SDM yang baik mampu meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sebaliknya bila pengelolaan SDM oleh perusahaan tidak berjalan dengan baik, karyawan dapat memiliki keinginan untuk meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya (Luz *et al*, 2018; Santosa, 2016).

Selain dapat meningkatkan performa dari perusahaan, karyawan juga dapat mempengaruhi perusahaan secara negatif apabila muncul perilaku dari karyawan yang tidak diharapkan, salah satu perilaku karyawan yang tidak diharapkan perusahaan adalah intensi keluar, intensi keluar seringkali mendahului keluarnya karyawan dari perusahaan, sehingga intensi keluar merupakan pendahulu dari suatu proses keluarnya karyawan dari batasan organisasi (Dewa dan Ida, 2016). Turnover yang tinggi dapat menjadi penanda adanya permasalahan di dalam organisasi, turnover karyawan membawa tidak hanya dampak secara operasional tetapi juga meningkatkan beban finansial dari perusahaan. Dalam suatu turnover tidak terlepas dari proses rekrutmen untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar, proses pelatihan yang membutuhkan biaya dan waktu (Sari, 2016).

Rumah Sakit X sebagai rumah sakit swasta yang berlokasi di wilayah Kabupaten Sukabumi, beralamat di Jalan Raya Cibaraja No 596, Kecamatan Cisaat, Kabupaten Sukabumi. Rumah sakit X memiliki posisi yang strategis untuk dapat diakses oleh masyarakat yang melakukan perjalanan dari dan atau menuju Kota Sukabumi. Pada mulanya RS X merupakan sebuah klinik dibangun pada tahun 1984, yang terdiri dari 22 ruang rawat inap dan 53 kapasitas tempat tidur dengan BOR 45%. Namun dengan perkembangan situasi dan kondisi serta mempunyai keinginan dan tekad yang kuat, kemudian pada tahun 2002 klinik tersebut berkembang menjadi sebuah Rumah Sakit Umum.

RS X dalam meningkatkan pelayanan dan kualitas standar Rumah Sakit maka pada bulan Januari 2014 RS X bergabung dengan Grup Kasih. Setelah bergabungnya dengan Group Kasih serta untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas pengelolaan management RS X dilakukan secara profesional dilengkapi dengan penambahan fasilitas dengan 29

ruangan perawatan dan 167 kapasitas tempat tidur dengan BOR 80%. RS X mengikuti anjuran pemerintah dengan menerima pasien BPJS, jamkesda, serta menerima pasien dari asuransi swasta nasional seperti Prudential, ACA, MCU dan pasien dari perusahaan – perusahaan yang berada di Kota Sukabumi dan sekitarnya.

Menurut Bayarcelik dan Findikli (2016), bahwa *turnover intention* adalah munculnya niatan dari karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi yang timbul dari diri dalam sendiri. Anggapan lain menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan reaksi dari karyawan atas peristiwa yang menimpa dirinya ketika berada di dalam perusahaan yang dapat berujung pada timbulnya keinginan mencari pekerjaan lain dan niat untuk pergi dari organisasi (Ahmad, 2018). Bentuk turnover bermacam – macam dapat berupa keluarnya karyawan dari organisasi, pemberhentian secara sepihak dari organisasi, perpindahan dari satu unit organisasi ke unit lainnya, atau kematian. Berikut adalah data turnover dari RS X pada tahun 2019-2022:

**Tabel 1.1 Data Turnover RS X**

Tahun	Turnover (%)
2019	15,6%
2020	31,7%
2021	29,8%
2022	18,9%

Sumber : data HRD Rumah Sakit X (2022)

Dari data diatas bisa dilihat bahwa RS X mempunyai tingkat turnover yang cukup tinggi di tahun 2019 – 2022, pada tahun 2019 mencapai 15,6%, lalu di tahun 2020 naik menjadi 31,7%, di tahun 2021 naik menjadi 29,8%, dan di tahun 2022 didapatkan di angka 18,9%. Tingkat turnover tertinggi terdapat pada tahun 2020 sebesar 31,7% dari

seluruh karyawan RS X terjadi turnover. Tingkat turnover yang didapatkan pada rumah sakit X tergolong tinggi dibandingkan standar, di mana didapatkan standar turnover yang normal adalah kurang dari 10% dalam satu tahun (Putra dan Utama, 2018).

Pada wawancara yang dilaksanakan kepada kepala HRD RS X Sukabumi mengenai karyawan yang telah keluar, didapatkan hasil bahwa karyawan – karyawan yang meninggalkan RS X Sukabumi karena keinginannya sendiri dengan berbagai macam alasan. Alasan yang paling banyak atas keluarnya karyawan adalah telah diterima di tempat kerja lain, selain itu kepindahan ke daerah lain menjadi alasan yang cukup sering juga, hingga alasan keluarga dan keperluan pribadi. Menurut pernyataan dari pihak HRD juga dikatakan bahwa RS X Sukabumi telah memberikan jaminan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, pemberian tunjangan – tunjangan baik keagamaan, kelahiran, dan kematian, meskipun demikian tingkat turnover di RS X masih dirasa tinggi. Berdasarkan wawancara tersebut, pihak RS X juga menyatakan bahwa tingkat turnover yang diharapkan adalah kurang dari 10%.

Hasil penelitian oleh Diana *et al* (2020), tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian yang sama pula Diana *et al* (2020) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Komitmen organisasi. Menurut penelitian oleh Labrague *et al* (2018), menyatakan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover intention. Sutanto & Gunawan (2013), juga mengemukakan bahwa berbagai penyebab timbulnya *turnover intention* antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan stress kerja sebagai beberapa

penyebabnya di antara penyebab – penyebab lainnya. Dampak dari turnover sendiri terhadap organisasi biasanya negatif, karena mengakibatkan ketidakstabilan dan gejolak di tempat kerja, produktivitas pekerja yang menurun, suasana kerja menjadi tidak nyaman, dan timbulnya biaya atas pemenuhan tenaga kerja baru (Dharma, 2013).

Stress kerja adalah kondisi tidak seimbangnya antara keadaan psikologis dan fisik, karena adanya ketegangan, sehingga mempengaruhi perasaan seseorang, keadaan dan pola pikirnya secara umum (Sopiah & Sangadji, 2020). Stress kerja berpengaruh terhadap pekerja baik fisik dan pikirannya, sehingga kinerjanya dapat terganggu bahkan munculnya keinginan untuk mundur dari pekerjaannya (Sutardi *et al*, 2020). Para pemangku kebijakan di organisasi memiliki peran yang penting dalam penanganan stress kerja, jika stress kerja tidak tertangani dengan baik, karyawan dapat bereaksi secara negatif terhadap organisasi (Novitasari, 2020). Penanganan stress kerja menjadi sangat penting di organisasi karena stress kerja merupakan salah satu penyebab utama munculnya *turnover intention* pada karyawan, perbaikan pada lini lain yang dilakukan dapat tidak berdampak signifikan bila stress tidak tertangani (Novitasari, 2020). Organisasi sepatutnya berusaha untuk mengelola tingkat stress dari pekerjaannya agar dapat mempertahankan karyawannya tidak keluar dari organisasi, hal ini sesuai dengan Sutardi *et al* (2020) yang mengemukakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara positif oleh stres kerja.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu kepuasan kerja (Sentana & Surya, 2017). Menurut Almazrouei *et al.* (2018) kepuasan kerja dapat digunakan sebagai konsep dasar untuk mampu menjelaskan perilaku yang memotivasi karyawan, seperti kinerja karyawan, bahkan *turnover intention*. kepuasan kerja

merupakan manifestasi sikap atas perlakuan organisasi terhadap karyawan yang didorong oleh kompensasi dan gaji yang sesuai, adanya apresiasi terhadap prestasi pekerja, serta kesempatan jenjang karir yang baik (Singh & Singh, 2019). Fitriantini *et al* (2019), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dengan *turnover intention* berbanding terbalik, sehingga kepuasan yang tinggi mampu menekan turnover, begitu juga sebaliknya. kepuasan kerja yang terpelihara dengan baik dalam suatu organisasi menimbulkan keuntungan bagi organisasi itu sendiri dalam bentuk kinerja karyawan yang meningkat (Suryanatha & Ardana, 2014).

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja sebagai suatu aspek yang bersifat tangible ataupun intangible yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dan berpengaruh juga pada akhirnya terhadap kinerja organisasi (Widodo, 2014). Karyawan atau pekerja dalam suatu organisasi membutuhkan adanya keamanan dan kenyamanan pada saat mereka bekerja (Febriani & Indrawati, 2019). lingkungan kerja dapat bermakna secara fisik yaitu tempat atau kondisi di mana pekerja melaksanakan tugasnya, tempat yang baik, nyaman, bersih, dan aman dapat mendongkrak kinerja karyawan dan organisasi (Putra & Rahyuda, 2016).

Selain faktor lingkungan, kepuasan, dan stress kerja, komitmen organisai juga menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, karena dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan cenderung ingin bertahan di organisasi dan tidak ingin keluar. Komitmen organisasi bila dimiliki oleh suatu organisasi dapat menjadi kekuatan organisasi tersebut karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia bekerja lebih maksimal bagi organisasi serta berhasrat untuk berada di organisasi dengan lebih kuat

(Kreitner & Kinicki, 2014). Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang tinggi, begitu juga sebaliknya, sehingga keinginan karyawan untuk bertahan sangat terpengaruh oleh komitmen organisasi (Novriyadi & Riana, 2015). Selain berpengaruh terhadap keinginan bertahan karyawan, komitmen dan loyalitas juga memiliki dampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Putri *et al.*, 2016). Komitmen organisasi timbul bermula dari hubungan personal antar karyawan dalam organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan aspek yang dapat diusahakan, dibangun, dan dikondisikan oleh organisasi agar hubungan individu dengan individu, dan individu dengan organisasi dapat tumbuh dengan positif (Bramantara & Dewi, 2015). Menurut Khan & Zafar (2013), komitmen organisasi dari karyawan dapat ditingkatkan bilamana kebutuhan dan tujuan dari karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi karena karyawan merasa terpenuhi sehingga keinginan bertahan lebih kuat. Meningkatkan komitmen organisasi merupakan suatu keuntungan bagi organisasi itu sendiri, karena secara tidak langsung produktivitas dan pekerjaan dari para karyawan akan meningkat (Safitri *et al.*, 2014).

Beberapa alasan tersebut menjadi acuan dilakukannya penelitian untuk menilai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta dampak dari stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit X, Sukabumi.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan diskusi sebelumnya, maka terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?
4. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?
6. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di RS X Sukabumi.



## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi di RS X Sukabumi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di RS X Sukabumi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di RS X Sukabumi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja di RS X Sukabumi.
- e. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di RS X Sukabumi.
- f. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RS X Sukabumi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah intensi keluar perawat yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

#### 2. Bagi Institusi Pendidikan.

Sebagai wacana dan acuan untuk melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya yang menyangkut tentang pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

### **3. Bagi Peneliti**

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melaksanakan peneliti khususnya penelitian mengenai pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya.**

Sebagai data dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada penelitian ini menggunakan sistematika yang disajikan dalam lima bab yang meliputi:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas beberapa teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Adapun teori- teori tersebut mengenai stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai proses penelitian dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Pada bab ini juga terdapat paradigma penelitian, jenis penelitian, obyek penelitian, unti analisa, tehnik pengambilan sample, tehnik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasional, skala pengukuran, sumber data dan tehnik pengukuran data, jumlah sample dan analisis data menggunakan PLS-SEM.

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

Bab ini akan membahas data yang diperoleh dalam penelitian, dimana pada penelitian ini data diambil dengan menggunakan kuesioner. Diikuti dengan analisis data dengan metode PLS-SEM beserta interpretasi dan diskusinya.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini, akan dibahas kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan analisa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dan memberikan saran yang bisa digunakan untuk menjadi masukan dan perbaikan mendatang.