

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan serta meraih kesuksesan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi positif dan berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memaksimalkan SDM yang ada.

Dewasa ini, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan SDM dan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan akan bertahan dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan. Dengan begitu akan memudahkan perusahaan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal ini menjadikan organisasi tidak efektif karena organisasi akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan baru sebagai penggantinya.

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Witasari, 2009). Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi, berkeahlian khusus dan karyawan berpotensi tinggi. Saat ini tingginya tingkat intensi *turnover* telah menjadi polemik bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staff yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staff yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, karena akan mengurangi produktivitas perusahaan (Kharismawati, 2016).

Rumah Sakit Umum Kota Banjar adalah rumah sakit pemerintah yang hadir dan memberikan pelayanan kesehatan sejak tahun 1930, dahulu dikenal dengan nama Balai Pengobatan (Karantina) yang dikelola oleh bangsa Jerman. Seiring dengan perkembangannya RSUD Kota Banjar yang berlokasi Jawa Barat bagian timur, telah menyediakan layanan kesehatan yang beragam mulai dari pemeriksaan dokter, pemeriksaan penunjang hingga layanan operasi dengan didukung oleh 619 karyawan. Layanan kesehatan yang diberikan di

RSUD Kota Banjar berbasis pada layanan Satu Atap dimana konsultasi dokter, pemeriksaan penunjang, tindakan operatif, layanan rawat inap hingga post rawat inap dapat dilakukan di RSUD Kota Banjar.

Walaupun tercatat sebagai instansi pemerintahan yang besar,ada beberapa masalah dalam bidang pengelolaan SDM di RSUD Kota Banjar. Dalam observasi pra peneitian yang dilakukan, penulis menemukan masalah terkait *turnover intention* di RSUD Kota Banjar.

Tabel 1.1
Rasio Turnover Karyawan RSUD Kota Banjar 2014-2016

TAHUN	PERSENTASE TURNOVER
2014	11,3 %
2015	12,5 %
2016	11 %

Sumber: HRD RSUD Kota Banjar

Dari data diatas bisa kita lihat rata-rata karyawan yang keluar lebih dari 10%. Sedangkan menurut Gillis (Setiawan, 2013) tingkat *turnover* yang normal berkisar antara 5%-10% dari jumlah karyawan keseluruhan, dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Bisa ditarik kesimpulan bahwa ada masalah *turnover* karyawan yang melebihi batas normal di RSUD Kota Banjar. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* beberapa diantaranya adalah: kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji dan komitmen organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung

jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin Transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya.

Karyawan jika merasa bahwasanya pemimpin sudah mampu membawa organisasi serta bawahannya dengan baik sesuai visi yang dianut maka karyawan akan menimbulkan rasa nyaman, rasa hormat serta giat dalam bekerja. Sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat, menguntungkan untuk pihak perusahaannya dan tidak ada alasan lain untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Lum (Andini, 2006) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Karyawan akan merasa dihargai apabila kerja kerasnya mendapatkan timbal balik yang sesuai dan akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap kerja yang telah dilakukannya. Ketika kepuasan gaji tidak terpenuhi, hal ini bisa menjadi masalah serius bagi perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dengan apa yang diperoleh memiliki potensi untuk mencari pekerjaan lain.

Definisi Komitmen Organisasional menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2015) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi

apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*).

Apabila karyawan telah merasakan dirinya adalah bagian dari organisasi, maka karyawan tersebut akan merasa solid, loyal dan senang dalam bekerja, serta mempunyai semangat dalam bekerja sehingga membuat karyawan mempunyai komitmen untuk mengembangkan organisasi.

Dalam penelitiannya, Gusti (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan Andini (2006) mengemukakan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) hasilnya adalah komitmen tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian Andini (2006) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*” dan Dewi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)”. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan RSUD Kota Banjar untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*
2. Menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji, komitmen organisasi serta *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen RSUD Kota Banjar terkait faktor-faktor yang

mempengaruhi *turnover intention* yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji dan komitmen organisasi.

3. Manfaat Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.