

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sangat penting karena kunci utama suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu sumberdaya manusia penting untuk dikelola dan dilatih agar nantinya bisa menjadi pondasi yang kuat dalam sebuah organisasi. Kemajuan atau kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan memang tak lepas dari banyak faktor pendukungnya tapi sumber daya manusia menjadi salah satu yang paling penting didalamnya. Pengelolaan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan menjadi keharusan agar tetap mampu membuat sebuah perusahaan berjalan semakin baik lagi.

Di kehidupan sehari-hari kesehatan hal yang sangat penting untuk menjalankan aktifitas yang ada karena kita tidak bisa melakukan sesuatu hal atau pekerjaan jika tubuh tidak sehat. Rumah sakit menjadi salah satu bagian yang sangat dibutuhkan untuk tempat berobat dan menangani keluhan- keluhan tentang kesehatan. Selain dokter bagian yang penting di rumah sakit adalah perawat yang mempunyai tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat. Bekerja di rumah sakit menjadi sesuatu yang tidak mudah, pekerjaan sebagai seorang perawat dituntut untuk bekerja siang dan malam dalam kondisi apapun seorang perawat harus bisa bekerja dengan professional. Terlebih lagi, profesi ini sering berhadapan langsung dengan nyawa seseorang sehingga tidak

semua orang bisa bertahan atau bekerja sebagai seorang perawat, terkadang dalam kondisi yang seperti itu perawat juga mempunyai beban kerja yang tinggi sehingga membuat stres kerjanya juga tinggi.

Berdasarkan fenomena yang ada pada karyawan Rumah Sakit PKU Temanggung mereka cenderung memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari pekerjaan karyawan yang kadang merangkap tugas lain dari pekerjaan utamanya sehingga membuat pekerjaan mereka semakin berat. Kepuasan kerja yang didapat pun rendah karena dengan merangkap pekerjaan lain tapi tidak diimbangi dengan insentif yang lebih yang diterima oleh karyawan. Jaringan organisasi yang baik di dalam perusahaan dan komitmen organisasi yang tinggi bisa membuat seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi. Beberapa aspek tersebut menyebabkan karyawan Rumah Sakit PKU Temanggung memiliki tingkat *turnover* yang rendah karena seharusnya jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan rendah maka mereka justru akan mempunyai keinginan untuk berpindah tinggi, dengan adanya fenomena yang sedang terjadi pada perusahaan saat ini maka peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan atau *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja karena karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung akan berdampak buruk pada pekerjaannya. Seseorang akan tetap pada pekerjaannya jika mempunyai *embeddnes* yang kuat sehingga karyawan tetap memilih bertahan daripada harus meninggalkan pekerjaannya karena jaringan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu alasan kenapa karyawan tetap pada pekerjaannya karena jika karyawan menyukai pekerjaannya dan dia merasa puas maka keinginan untuk keluar dari pekerjaannya rendah. Ditinjau dari segi organisasi karyawan yang berkomitmen tinggi dalam perusahaan cenderung memiliki tingkat *turnover* yang rendah.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga membuat pekerjaannya kehilangan fokus dan karyawan berpikiran untuk meninggalkan pekerjaannya karena dia merasa sudah tidak bisa bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan membandingkan pekerjaannya dengan posisi yang sama di perusahaan yang lain sehingga membuat karyawan tidak betah dengan pekerjaannya yang sekarang. Kondisi tersebut membuat karyawan berpikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* hal tersebut dapat diperkuat dari hasil beberapa peneliti yaitu:

Penelitian terdahulu juga menemukan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang pertama yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 oleh K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi, I Made Artha Wibawa pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan alat analisis *measurement* model dan analisis path dengan subyek seluruh agen AJB Bumiputera 1912 cabang renon Denpasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif langsung secara positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan Rokhmad Budiyo pada tahun 2016 yang berjudul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Duta Service Semarang dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Diantara beberapa penelitian yang mendukung pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda, yaitu:

Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Intensi Untuk Keluar Pada Karyawan PT. Aksara Dinamika Jogja (Harian Jogja) oleh Mediani Dyah Natalia pada tahun 2012. menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah positif dan tidak berpengaruh terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian di atas *job embeddednes* memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang menyatakan Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian penelitian stres kerja terhadap *turnover intention* masih perlu dilakukan.

Karyawan yang memiliki jaringan yang kuat didalam organisasi cenderung akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan membuat karyawan akan tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut, karyawan yang memiliki yang tinggi akan memiliki keinginan yang rendah untuk berpikir keluar hal ini diperkuat dengan penelitian yaitu:

Berdasarkan penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh *job embeddednes* terhadap *turnover intention*, seperti penelitian yang dilakukan Ni Made Ayu Gernita pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah karyawan difisi penjualan yang bekerja di PT. Bali Pet Shop dan Grooming, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Karya Luhur Permai oleh Ida Ayu Putri Rarasanti pada tahun 2016. Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan *job embeddednes* terhadap *turnover intention*.

Diantara penelitian yang mendukung *job embeddedness* kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ada penelitian yang memiliki hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu di atas, yaitu: Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap

Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intentions*, Pada Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado oleh Lidya Ribkha Genta Polii pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *job embeddednes* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian di atas menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang menyatakan *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*, jadi penelitian *job embeddednes* terhadap *turnover intention* masih perlu dilakukan.

Tidak sesuainya antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya membuat karyawan tidak merasa puas dengan apa yang telah dia kerjakan hal ini yang membuat seorang karyawan berfikir untuk pindah dari perusahaan tempat kerja saat ini.

Penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan Rokhmad Budiyo pada tahun 2016 yang berjudul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Duta Service Semarang, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya berjudul Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Perawat Instalasi Ruang Inap oleh Dini Kusumaningrum, Intaglia Harsanti pada tahun 2015. Penelitian ini dengan subyek perawat bagian instalasi ruang inap yang bekerja di salah satu rumah sakit Usada Insani, Tangerang.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana dan menghasilkan terdapat kontribusi dari kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Diantara penelitian yang mendukung kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ada penelitian yang memiliki hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu di atas, yaitu:

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. penelitian dari Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda, I Komang Ardana dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung akan mencari kesempatan kerja yang lebih baik lagi dan keluar dari pekerjaan atau organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni, dan Minarsih pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini pada studi kasus pada *Distributor Center* PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang,

Jawa Tengah, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Ardana pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Intention Quit* karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat hasil yang berbeda sehingga menimbulkan kesimpangsiuran terhadap hasil penelitian sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini modifikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh *Job Stress, Job Embeddednes, dan Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Kap Hendrawinata Eddy, Siddarta & Tanzil) pada tahun 2017. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang, stres kerja, *job embeddnes*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, Peneliti merasa perlu melakukan penelitian di Rumah sakit PKU Temanggung dengan mengambil judul “Pengaruh *Job Embeddnes, Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*.”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention, job embeddnes* terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen

organisasi terhadap *turnover intention*. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
2. Apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah sakit PKU Temanggung.
2. Menguji pengaruh *job embeddednes* terhadap turnover intention pada karyawan Rumah sakit PKU Temanggung.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah sakit PKU Temanggung.
4. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah sakit PKU Temanggung.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya tujuan-tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk manajemen Rumah sakit PKU Temanggung.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengembangan dalam model *job embeddednes* stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Diharapkan penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat untuk peneliti selanjutnya dengan objek yang lebih luas.