

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Salah satu keberhasilan organisasi juga tergantung dari perilaku individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perhatian terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan cara menghargai bakat, mengembangkan dan menggunakan secara tepat. Dengan cara ini sumber daya manusia akan memberikan kontribusi terhadap terbentuknya sebuah organisasi yang dinamis dan berkembang.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya ini dapat terhambat oleh adanya permasalahan dengan sumber daya manusia. Salah satunya adalah adanya keinginan dari karyawan untuk keluar atau berpindah kerja atau dapat disebut dengan *intention to quit*. Perilaku ini menurut Chandra (2018) akan dapat menghambat perkembangan organisasi. *Intention to quit* atau *turnover intention* Robbins (1998) dalam Octaviani (2016) merupakan perilaku yang mengarahkan langsung kepada keluarnya karyawan dari organisasi mengarah kepada indikasi psikologis dari karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk berpindah kerja ini dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota yang dapat menghambat perkembangan organisasi.

Keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah *person-organization fit*, yaitu keserasian atau kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu atau dapat dikatakan sebagai kesamaan karakteristik individu (karyawan) dengan organisasi atau perusahaan. Octaviani (2016), menjelaskan bahwa *person-organization fit* memiliki efek positif bagi pekerjaan, dimana semakin baik *person-organization fit* maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Chatman (1989) dalam Octaviani (2016), yang menyatakan bahwa individu yang sesuai dalam hal kesamaan nilai-nilai dengan organisasi cenderung merasa puas, memiliki kompetensi, dan bersedia melanjutkan kewajibannya dalam perusahaan. Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa peningkatan *person-organization fit* akan mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Chandra (2018), juga memberikan hasil bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa adanya kesesuaian nilai-nilai yang diterapkan perusahaan dengan nilai-nilai individu akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi *intention to quit* adalah kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja sebagai ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman

kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap *intention to quit*, dimana karyawan yang merasa puas akan memiliki kecenderungan untuk bertahan sedangkan karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diterimanya memiliki kecenderungan untuk berkeinginan keluar atau berpindah kerja.

Perilaku *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu. Dari hal tersebut dapat dikatakan *turnover intention* dapat terbentuk oleh sikap yang menurut *traditional turnover theory* didorong oleh kepuasan kerja (Bramantara, 2015).

Robbins (2009), yang menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya upah atau gaji yang diterima tidak sesuai, tidak mempunyai kesempatan dalam pengembangan karir, jenis pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuannya, struktur organisasi yang kurang jelas dan lain sebagainya. Faktor-faktor ini yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Rumah Sakit Pelita Anugerah (RSPA) Mranggen Demak, dimana RSPA memiliki visi memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau bagi seluruh masyarakat secara profesional tanpa membedakan status sosial, suku ras, dan kepercayaan dengan mengedepankan kualitas pelayanan secara maksimal. Dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat, RSPA dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan yang tentunya oleh tenaga kesehatan yang

berkualitas serta ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai khususnya tenaga perawat. Rumah Sakit Pelita Anugerah (RSPA) Mranggen Demak memiliki jumlah perawat sebanyak 70 orang, tenaga bidan sebanyak 13 orang, tenaga di bagian farmasi sebanyak 9, tenaga kesehatan lain sebanyak 28 orang dan tenaga kerja non kesehatan sebanyak 80 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat yang dimiliki Rumah Sakit Pelita Anugerah (RSPA) Mranggen masih kurang. Hal ini karena perawat merupakan tenaga kerja penting pada rumah sakit. Kekurangan tenaga perawat akan menghambat pencapaian tujuan rumah sakit dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang profesional.

Permasalahan yang dimiliki rumah sakit akan menjadi lebih besar apabila terdapat perilaku berpindah atau keluar bekerja (*turnover intention*). Hal ini akan mengganggu kinerja pelayanan rumah sakit. Permasalahan adanya *turnover intention* dari karyawan juga terjadi pada Rumah Sakit Pelita Anugerah (RSPA) Mranggen. Data mengenai *turnover intention* dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.1.
Data Turnover Karyawan
Rumah Sakit Pelita Anugerah

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2014	170	80	70
2015	175	74	69
2016	185	78	74
2017	190	86	76
2018	244	84	74

Sumber : RSPA Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang cukup tinggi dan terjadi peningkatan jumlah turnover tiap tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang dialami Rumah Sakit Pelita Anugerah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Permasalahan ini akan memberikan dampak penurunan kualitas pelayanan kesehatan sehingga apabila tidak mendapatkan solusi yang cepat akan merugikan masyarakat khususnya pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan yang optimal dan profesional.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh *person organizational fitter* terhadap *intention to quit* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan adanya fenomena perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018), Nugroho (2017) dan Octaviani (2016) yang mengemukakan hasil *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian peneliti yang lain mengemukakan hasil *Person Organization Fit* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (Findik, 2013).

Berdasarkan dari permasalahan yang terjadi (*fenomena gap*) yaitu adanya peningkatan jumlah *turnover* karyawan tiap tahunnya di Rumah Sakit Pelita Anugerah (RSPA) Mranggen, serta adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian sebelumnya, serta pentingnya mengkaji niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan faktor yang mempengaruhinya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “**ANALISIS PENGARUH PERSON ORGANIZATIONAL FIT TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT PELITA ANUGERAH MRANGGEN**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta data yang menunjukkan tingginya tingkat *turnover* karyawan Rumah Sakit Pelita Anugerah serta adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “bagaimana upaya Rumah Sakit Pelita Anugrah Mranggen meningkatkan kepuasan kerja melalui person organization fit sehingga mampu meminimalisasi intention to quit karyawan”, kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *person organizational fit* terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit?
2. Bagaimana pengaruh *person organizational fit* terhadap *intention to quit* karyawan Rumah Sakit?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan Rumah Sakit?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person organizational fit* terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Pelita Anugerah Mranggen.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *person organizational fit* terhadap *intention to quit* karyawan Rumah Sakit.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan Rumah Sakit Pelita Anugerah Mranggen?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam teori dan praktek, sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi penulis dimasa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap manajemen dalam meminimalisir keinginan karyawan untuk pindah atau keluar.
3. Manfaat Teoritis, penelitian ini secara diharapkan dapat memberi sumbangan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan pengaruh *person organizational fit* terhadap *person organizational fit* yang dimediasi dengan kepuasan kerja.