

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dan karyawan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan. Perusahaan merupakan suatu institusi yang dibangun atau didirikan oleh seseorang atau beberapa orang dengan tujuan menunjang kebutuhan ekonomi, sedangkan karyawan adalah pemeran utama yang menjalankan sebuah organisasi perusahaan. Menurut Cascio (1987) karyawan atau manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan organisasi. Karyawan juga berperan penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan dan menjaga karyawan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention*.

Berpindahnya karyawan dari perusahaan satu ke perusahaan lain banyak terjadi akhir-akhir ini. Hal ini cenderung menjadi pertanyaan mengapa banyak individu yang ingin keluar dari perusahaan tempat individu bekerja sedangkan disisi lain masih banyak masyarakat yang menganggur dan kesusahan dalam mencari pekerjaan. Salah satu perusahaan yang mengalami *turnover intention* adalah RS. "X" yang bergerak dibidang kesehatan. Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi di instansi tersebut khususnya dibagian laboratorium.

Rumah sakit tersebut mempunyai 6 bagian laboratorium yang berbeda (Hematologi, Kimia Klinik, Patologi Anatomi, Mikrobiologi, Bank Darah Rumah Sakit, dan Imunologi Serologi). Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di bagian laboratorium rumah sakit tersebut jumlah karyawan yang melakukan *turnover intention* pada tahun 2017 sebanyak 17 karyawan dari total 49 karyawan. Informasi tersebut didapatkan penulis dari wawancara terhadap 3 subjek meliputi 2 subjek karyawan laboratorium dan 1 subjek mantan karyawan RS. "X". Berikut adalah hasil wawancara dari ketiga subjek.

Wawancara dilakukan pada karyawan yang berinisial "S" yang berkerja dibagian laboratorium, rata-rata mereka mempunyai keinginan untuk berpindah

kerja karena usia yang masih muda dan ingin mencari pengalaman di perusahaan yang lain serta belum mempunyai tanggungan hidup yang banyak seperti istri dan anak dan merasa kurang puas terhadap upah yang diberikan.

*“jadi gini mas, rata-rata yang keluar itu karyawan dengan usia muda. Saya nggak begitu mengerti kenapa mereka keluar tetapi dari gerak-gerik yang mereka tunjukkan selama bekerja kok kayaknya nggak puas sama bayarannya, ada juga yang bilang kerjanya berat bayarannya kecil.”*

Adapun wawancara yang dilakukan kepada karyawan lain berinisial “D” yang masih bekerja di instansi tersebut mengatakan bahwa subjek ingin keluar dari instansi tersebut dikarenakan merasa tidak puas terhadap manajemen perusahaan dan rekan kerja yang berada dibagian yang sama dengan beliau.

*“Kurang puas aja mas sama patner kerjanya, soalnya kebanyakan tuh pada seenaknya sendiri kalau kerja dan susah klo diajak kerja sama mas, apalagi kalau ada rolling jadwal piket, kebanyakan pada minta dinas malem mas soalnya klo malem pasiennya sedikit jadi nggak terlalu banyak kerjanya.”*

Wawancara yang dilakukan kepada pihak karyawan yang telah keluar dari perusahaan tersebut yang berinisial “A” menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap upah yang dibayarkan, karyawan tersebut mengatakan bahwa kerja diperusahaan tersebut berat dan harus kejar target setiap harinya namun bayarannya sangat kecil dan tidak ada uang lembur untuk kerja *overtimanya*.

*“ya gitu mas, kerjanya ngoyo banget tapi bayarennya ga sebanding sama pekerjaannya, ga ada uang lemburannya juga makanya karyawan di sana pada nggak betah kerja di sana mas”*

Hasil wawancara sementara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek kepuasan terhadap pekerjaan menjadi masalah utama setiap karyawan, sedangkan kepuasan karyawan dalam bekerja memegang peranan penting dalam menunjang semangat atau motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan maka RS atau perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Menurut karyawan yang bekerja diperusahaan atau RS tersebut mengatakan bahwa *turnover intention* terjadi karena ketidakcocokan antara karyawan dengan lingkungan tempat bekerja.

*Turnover intention* merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan didalam suatu perusahaan. *Turnover intention* menjadi masalah yang paling sering dihadapi oleh suatu perusahaan di era revolusi industri pada saat ini. Menurut McKinnon (Hartati, 1992) siklus *turnover intention* yang intens dilihat dari segi ekonomi dan sosial. *Turnover Intention* akan mengakibatkan kerugian pada suatu perusahaan, terlebih lagi jika *turnover intention* dilakukan oleh karyawan perusahaan dimanajemen lini tengah maka kerugian yang dialami perusahaan tersebut akan semakin besar.

Falconi (2001) mengatakan bahwa penyebab karyawan melakukan *turnover intention* karena mendapatkan peluang lebih besar untuk promosi jabatan diperusahaan lain, mendapatkan gaji atau pembayaran yang lebih besar diperusahaan lain dari pada perusahaan tempat karyawan bekerja, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang ada, dan beberapa faktor personal (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan).

*Turnover Intention* menurut Lambert (2006) adalah suatu kondisi dimana individu ingin berhenti dan keluar dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat tersebut selaras dengan Hasibuan (2007) yang mengatakan bahwa penyebab karyawan keluar dari pekerjaan karena enggan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya disuatu perusahaan.

*Turnover Intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu. Karyawan yang melakukan *turnover intention* akan meninggalkan bagian yang kosong dan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh karyawan tersebut menjadi terbengkalai. Sehingga perusahaan harus berusaha untuk mencari karyawan baru yang dapat menutup serta mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar. Keluarnya karyawan inilah yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan tes pada calon karyawan yang baru serta kerugian waktu karena harus melatih (*training*) karyawan baru agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar.

Mobley (1979) memaparkan bahwa gejala yang dapat diamati pada karyawan yang ingin melakukan *turnover intention* yaitu berusaha untuk mencari

lowongan kerja ditempat atau perusahaan lain, tidak puas dengan pekerjaan dan selalu mengeluh saat bekerja, tidak peduli dengan situasi dan kondisi di perusahaan, melontarkan pernyataan yang bernada negatif dan menjelek-jelekan perusahaan, dan bermalas-malasan saat bekerja. Motif atau alasan karyawan keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) dipengaruhi oleh berbagai aspek yang salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan memandang suatu pekerjaan baik secara positif atau negatif. Hasibuan (2007) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, apakah karyawan menyukai pekerjaan tersebut atau sebaliknya. Ardana dan Murdhita (2012) juga menjelaskan bahwa penyebab karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan dapat dilihat dari ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronald Mawei (2016) yang berjudul “*Job insecurity, Komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap intention to quit*” pada karyawan *outsourcing* di PT. PLN area Manado didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X3) nilai thitung sebesar 10,378 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka kepuasan berpengaruh positif terhadap *intention to quit* pada karyawan *outsourcing* di PT. PLN area manado. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Indriyanti dan Riana (2016) tentang “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional pada PT, Ciomas Adisatwa di Denpasar” didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Sudah banyak penelitian–penelitian sebelumnya yang mencoba untuk meneliti tentang kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*, namun hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek dan tempat yaitu di RS. “X” Semarang dengan mencoba untuk mengetahui hubungan

antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk memilih variabel kepuasan kerja mengingat kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan pertimbangan tersebut peneliti memilih judul “Hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan laboratorium di RS.”X” Semarang”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu :“ Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan laboratorium di RS. “X” Semarang ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan di RS. “X” Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam memahami teori-teori psikologis dibidang industri khususnya mengenai kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dan juga dapat dijadikan sumbangan pemikiran ilmiah bagi kalangan akademik.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberi informasi tentang seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan laboratorium di RS. “X” Semarang.