

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai faktor pendorong terpenting dalam memajukan perusahaan. Tingginya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga sumber dayanya dengan baik agar karyawan tidak ingin berpindah kerja (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan persepsi subyektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Babakus, et.al 2016). Tingginya ikatan yang dimiliki karyawan akan mampu bertahan, sebaliknya karyawan yang rendah ikatannya terhadap perusahaan akan membuat akan berpindah kerja. Ketika karyawan *terengaged* dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi dan hal-hal ini akan berakibat pada rendahnya *turnover intention* (Park dan Gursoy, 2012). Penelitian terdahulu seperti (Babakus, et.al, 2016; Takawira, et.al, 2014; Schaufeli and Salanova, 2007); Bickerton, et.al, 2014; Wijaya, dkk, 2016; Affini dan Surip, 2018; Rachman dan Dewanto, 2016) bahwa *work engagement* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Selain *work engagement* dalam menentukan terjadinya *turnover intention*, juga disebabkan karena peran pentingnya keyakinan penilaian individu dalam mengendalikan perilaku yang dialaminya atau *locus of control*

(Allen, 2003). Perilaku seseorang yang memiliki keyakinan yang cenderung tinggi akan tingkat keberhasilan yang dilakukannya, akan menunjukkan sikap atau tindakan yang dianggap dapat membantu sehingga kecil untuk melakukan tindakan *turnover intension*. Menurut Donnelly, et.al (2003) bahwa *locus of control* akan berdampak pada rendahnya perilaku individu untuk melakukan *turnover intention*. Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja, diantaranya karena keadilan organisasi (*organizational justice*) dan *management spiritual*.

Organizational justice merupakan persepsi karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja (Kim, et.al, 2017). Semakin perusahaan mampu memberikan keadilan bagi karyawan, maka akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan, akan tetapi jika terjadi ketidakadilan keinginan karyawan untuk berpindah kerja juga akan semakin tinggi. Keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi karena mampu karyawan mempunyai ikatan dengan organisasi. Akan tetapi jika keadilan tidak mampu dilakukan dengan baik, maka akan memungkinkan seseorang untuk melakukan pindah kerja (Cropanzano, et.al, 2007). Ketidakadilan organisasi yang membuat karyawan ingin pindah kerja saja tidak cukup jika tidak didukung manajemen spiritual (*spiritual management*) dari perusahaan.

Spiritual management belakangan ini mulai menjadi alternative bagi perusahaan dan dunia kerja. Antusiasme pendekatan spiritual dalam manajemen perusahaan dan dunia kerja dapat menjadi alternative. Krisis moral dikalangan eksekutif dalam memanipulasi keuangan atau berbagai bentuk mal praktek

lainnya tentu akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. *Spiritual management* merupakan upaya yang dilakukan manajemen dalam menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Baihaqi, et.al, 2005). Manajemen spiritual sangat efektif mengarahkan manusia dalam menghadapi permasalahan hidup di tempat kerja, terutama saat karyawan mengalami demotivasi, *underpressure* atau bahkan *indispliner action*, sehingga akan meningkatkan *engagement* dalam diri karyawan dan mampu menurunkan *turnover intension* (Nasina and Dorris, 2011).

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung merupakan salah satu rumah sakit di Kota Semarang yang lebih mengedepankan layanan dengan konsep Islami yaitu menonjolkan nilai-nilai spiritual dalam memberikan layanan untuk menggapai kebaikan dan kesejahteraan umat. Upaya yang ditempuh manajemen RSI Sultan Agung dalam memberikan layanan sudah sesuai standar pelayanan kesehatan. Hal tersebut terlihat dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan, seperti keramahan petugas, tenaga medis yang professional, melakukan bimbingan spiritual dalam menjaga hubungan baik dengan para pasien. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya pihak manajemen tersebut justru berbanding terbalik dengan sikap atau kebijakan yang diterapkan sepihak oleh pihak manajemen sehingga mempengaruhi sikap karyawan. Kebijakan manajemen rumah sakit yang cenderung sepihak terlihat dari masih rendahnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, promosi jabatan yang cenderung faktor kedekatan, ikatan kontrak karyawan yang cenderung sepihak sehingga mendorong keinginan karyawan untuk pindah kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.1
Perputaran Karyawan
RSI Sultan Agung Semarang tahun 2017– 2019

Tahun	Karyawan RSI Sultan Agung Semarang			Persentase Dari jumlah Karyawan
	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	
2017	938	60	65	6,9%
2018	964	49	40	4,1%
2019	972	65	59	6,1%
Total	2.874	174	159	5,7%

Sumber : Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan pada rumah sakit dari tahun 2017 hingga 2019 cenderung fluktuatif yaitu dengan rata-rata sebesar 5,7%, dimana pada tahun 2018 terjadi penurunan karyawan yang keluar dari jumlah karyawan hingga mencapai 4,1%, meskipun pada tahun 2019 terjadi peningkatan perputaran karyawan hingga mencapai 6,1%. Akan tetapi apabila dilihat dari jumlah karyawan yang masuk dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar menunjukkan tingkat signifikan yang tinggi tingkat perputaran karyawannya. Tingginya tingkat perputaran karyawan tersebut memberikan indikasi bahwa keinginan karyawan untuk pindah kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung tergolong tinggi. Hal ini sesuai pernyataan Babakus, et.al (2016) bahwa tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*, diantaranya dapat dijelaskan dari beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Nadiri and Tanova, 2010; Kristanto, et.al, 2014; Kim, et.al, 2017; Bahtiar, 2016; Yunita dan Putra, 2015) yang menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Owolabi (2012) dan Mahdani, dkk (2017) bahwa *organizational justice* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian (Nasina, M.D. and Doris, 2011; Tzong-Ru Lee, et.al, 2010; Inkai dan Kistyanto (2013); Budiono, et.al, 2014; Kumar, et.al, 2018) menunjukkan bahwa *spiritual management* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gyamfi (2014) bahwa *spiritual management* justru tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu bahwa pada penelitian ini menggunakan 2 pengujian yaitu mediasi dan moderasi. Dalam penelitian ini *work engagement* diposisikan sebagai variabel mediating karena berdasarkan penelitian terdahulu terdapat anteseden dari *work engagement* yang juga memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Pemilihan terhadap *work engagement* dengan pertimbangan karena dengan adanya keterikatan individu, dapat menyebabkan karyawan merasa terlibat langsung dengan organisasi, sehingga secara tidak langsung hal ini akan berimbas terjadinya *turnover intention* terhadap organisasi, serta karyawan

merasa adanya ketergantungan terhadap aktivitas yang dilakukan organisasi sehingga secara tidak langsung hal ini dapat menciptakan tanggung jawab di mata para karyawan karena apabila karyawan berpindah kerja akan menyebabkan kerugian bagi organisasi. Hal ini sesuai pernyataan Allen dan Meyer (Mas'ud, 2004) bahwa keterikatan seseorang (*engagement*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bekerja, sehingga karyawan akan memiliki rasa memiliki dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini juga menggunakan faktor individual yaitu *locus of control* sebagai variabel pemoderasi dalam menganalisa terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dengan pertimbangan bahwa dengan adanya keyakinan dalam mengendalikan perilakunya dalam menilai diri sendiri tentu akan memperkecil terjadinya *turnover intention* (Allen, 2003).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak rumah sakit dalam memperkecil terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement*?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual management* terhadap *work engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual management* terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*?

- 6 Bagaimana pengaruh *locus of control* dalam memoderasi hubungan *organizational justice* dengan *turnover intention*?
- 7 Bagaimana pengaruh *locus of control* dalam memoderasi hubungan *spiritual management* dengan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis secara empiris pengaruh *organizational justice* terhadap *work engagement*
2. Menganalisis secara empiris pengaruh *spiritual management* terhadap *work engagement*
3. Menganalisis secara empiris pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention*
4. Menganalisis secara empiris pengaruh *spiritual management* terhadap *turnover intention*
5. Menganalisis secara empiris pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*
6. Menganalisis secara empiris pengaruh *locus of control* dalam memoderasi hubungan *organizational justice* dengan *turnover intention*?
7. Menganalisis secara empiris pengaruh *locus of control* dalam memoderasi hubungan *spiritual management* dengan *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan *organizational justice* dan *spiritual management* dalam upaya menurunkan terjadinya turnover intention pada rumah sakit dengan *work engagement* sebagai variabel intervening dan *locus of control* sebagai moderasi serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka upaya menurunkan terjadinya *turnover intension* yang tentunya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.