

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Wiratama dan Suana, 2015). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai perspektif ada beberapa hal yang mungkin harus dihindari oleh perusahaan, salah satunya adalah *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009). Lestari & Mujiati (2018) mengatakan bahwa tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak yang buruk bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja. Salah satu dampak buruk *Turnover* menurut Mobley et al (1978) adalah beban kerja yang bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Selanjutnya Fani dan Pawirosumarto (2017) menambahkan dampak lainnya dari *turnover* yaitu perusahaan harus

mengeluarkan biaya-biaya tambahan untuk mengatasi *Turnover*, dimana perusahaan harus membiayai untuk rekrutmen dan pelatihan.

Permasalahan perusahaan mengenai *turnover intention* bukan merupakan hal yang baru dalam dunia sumber daya manusia karena *turnover intention* merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah lingkungan kerja yang dirasakan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Meirina, dkk (2018) lingkungan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan. Akan tetapi pendapat lain dari Dwiyanto, dkk (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja bukanlah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Selain faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, ada faktor yang lain juga yang mempengaruhinya. Menurut penelitian dari Madden, dkk (2017) yang menerangkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah dukungan organisasi. Karyawan yang merasa dirinya tidak mendapat dukungan dari perusahaan akan membuat tingkat *turnover intention* meningkat.

Selain mempengaruhi *turnover intention*, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi motivasi karyawan.

Warizin (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi. Gillet (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi. Jadi semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat motivasi.

Selanjutnya motivasi intrinsik juga merupakan salah satu faktor dari turnover intention yang memiliki dampak langsung bagi perusahaan. Dimana motivasi akan meningkatkan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Putrianti, dkk (2014) dalam penelitiannya menyatakan jika motivasi karyawan tinggi maka akan menekan tingkat *turnover intention*. Selanjutnya Prasetio dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat motivasi yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya ketika karyawan merasakan tingkat motivasi rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan tinggi.

Sekarang ini banyak organisasi atau perusahaan yang mengalami *turnover intention* salah satunya Rumah Sakit Islam Sultan Agung mengalami *turnover intention* yang masih fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 data keluar-masuk perawat.

**Tabel 1.1**  
**Data Keluar Masuk Perawat**  
**Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2015-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Data Awal</b> | <b>Masuk</b> | <b>Keluar</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|------------------|--------------|---------------|-----------------------|
| 2015         | 361              | 77           | 26            | 11,8                  |
| 2016         | 412              | 33           | 29            | 13                    |
| 2017         | 416              | 108          | 38            | 14,6                  |
| 2018         | 486              | 33           | 29            | 11,2                  |
| 2019         | 490              | 39           | 14            | 5,3                   |

Sumber : Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2015-2019

Tabel 1.1 diatas dapat memberikan gambaran mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada tahun 2015-2019. Pada tahun 2015 persentase keluar-masuk sebesar 11,8%, kemudian pada tahun 2016 persentase keluar-masuk karyawan mengalami peningkatan sebesar 13%, pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan sebesar 14,6%, sedangkan pada tahun 2018 persentase keluar-masuk mengalami penurunan sebesar 11,2%, dan yang terakhir pada tahun 2019 persentase keluar-masuk juga mengalami penurunan sebesar 5,3%. Jadi melihat dari keseluruhan tingkat *turnover* pada tabel diatas dimana angka tersebut masih terjadi fluktuatif, dengan tingkat *turnover* rata-rata selama 5 tahun adalah 11,18% per tahun,

masih diatas tingkat *turnover* ideal (10%), maka dapat dikatakan bahwa masih terdapat masalah *turnover* pada RS Islam Sultan Agung di Semarang.

Permasalahan serius yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah Sumber Daya Manusia salah satunya perilaku keinginan berpindah atau *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mendapatkan keinginannya dalam suatu perusahaan tersebut dan kebutuhannya tidak terpuaskan atau tidak tercukupi, maka biasanya karyawan akan berkeinginan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lainnya yang mampu memenuhi keinginannya. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi salah satu masalah yang sangat penting di ruang lingkup perusahaan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung dan peneliti memilih tempat ini karena perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki kecenderungan untuk melakukan *Turnover intention* sehingga layak untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan adanya research gap antara penelitian Meirina, dkk (2018) yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan penelitian Dwiyanto, dkk (2018) yang menyatakan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Maka dari itu akan dilakukan penelitian dengan judul : “ Model Reduksi Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung”

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik?
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi intrinsik?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*?

## 1.3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan model reduksi *Turnover Intention* dengan berbasis pada variabel Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi dan Motivasi intrinsik. Selain itu juga berguna untuk menyelesaikan gap antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.

## 1.4. MANFAAT PENELITIAN

### a. Manfaat Praktis

- 1) Bagi rumah sakit. diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan dan persepsi dukungan organisasi yang selanjutnya akan dapat menekan perilaku *turnover intention* di dalam rumah sakit, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanakannya.
- 2) Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang mendalam mengenai peranan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan dan persepsi dukungan

organisasi yang selanjutnya akan dapat menekan perilaku *turnover intention* didalam rumah sakit.

- 3) Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi atau sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya di RSI Sultan Agung tentang *turnover intention*
- 2) Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah literatur untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan sumber bacaan terbaru bagi kalangan akademisi