

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan perusahaan jasa yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Pertumbuhan rumah sakit yang sangat pesat membuat persaingan semakin kompetitif. Hal ini tentunya membuat setiap rumah sakit harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan. Banyak faktor yang dapat menjadi keunggulan bagi sebuah perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang baik agar bisa menjadi pendukung kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Tapi jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan akan mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover*

intention. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi berbahaya bagi perusahaan dan hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi. Pada akhirnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan nantinya perlu melatih karyawan yang baru. Seperti yang terjadi pada dua perusahaan Fresh dan Reddorz yang memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Total karyawan perusahaan tersebut sekitar 300 orang. Dari jumlah tersebut, rata-rata terdapat sekitar 25% di antaranya yang mengundurkan diri setiap tahun dan mayoritas merupakan karyawan dengan pengalaman 2-3 tahun (Tim Katadata, 2019).

Komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu *turnover intention* di suatu perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013:76). Komitmen organisasi mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, keinginan untuk selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan serta penerimaan tujuan dan nilai perusahaan yang diterapkan. Komitmen organisasi ini merupakan permasalahan yang sering dialami karyawan dalam suatu perusahaan. Seperti yang dijelaskan dalam *headline news* Republika yang diterbitkan pada Rabu, 12 Januari 2022 pada pukul 16.19 disebutkan bahwa Gen Z tidak mempunyai komitmen bekerja jangka panjang. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziah yang mengatakan bahwa generasi Z dalam pola kerjanya tidak

memiliki komitmen jangka panjang. Generasi Z ini lahir sepanjang 1997 sampai 2012 yang jumlahnya lebih dari seperempat dari total penduduk Indonesia. Generasi Z tidak memiliki suatu komitmen jangka panjang dan hanya melakukan pekerjaan selama hal itu membuat mereka merasa senang. Keberadaan generasi Z dan adanya berbagai kemajuan teknologi akan meningkatkan *turnover* atau intensitas suatu perusahaan mengalami pergantian karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulia & Supartha (2018), Lestari & Mujiati (2018) serta Lubis & Onsardi (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja seperti yang dikatakan oleh Mathis & Jackson dalam Hermawati *et al.*, (2021:12). Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang berbeda. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Akibatnya, kecepatan dalam menyelesaikan tugas setiap karyawan pun tidak akan sama. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam hal

pemberian beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima. Menurut Riani & Putra (2017:5993) semakin banyak pekerjaan yang diberikan akan membuat karyawan semakin terbebani yang akhirnya akan berujung dengan meninggalkan perusahaan. Beratnya beban kerja juga pernah dirasakan oleh karyawan yang bekerja di sejumlah rumah sakit seperti pernyataan yang dikatakan oleh Eva Sri Diana Chaniago selaku Ketua Dokter Indonesia Bersatu dalam artikel yang diterbitkan oleh Kompas pada 15 Juli 2021. Ia mengatakan bahwa sejumlah tenaga kesehatan mengundurkan diri karena beban kerja yang dirasa terlalu berat. Gaji yang diterima mereka dari rumah sakit tidak sesuai dengan beban kerjanya. Sementara insentif dari pemerintah pun tidak cair yang akhirnya membuat sejumlah nakes memilih untuk mengundurkan diri.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* yaitu Hermawati *et al.*, (2021), Dewi & Suartina (2022) serta Dewi *et al.*, (2022). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Permasalahan *turnover intention* ini pun dialami oleh RS Vania Bogor. RS Vania Bogor merupakan rumah sakit swasta tipe C yang beralamatkan di Jalan Siliwangi No 11, Kota Bogor. RS Vania didirikan pada tanggal 1 November 2014. Semakin tinggi *turnover intention* di sebuah perusahaan menunjukkan bahwa manajemen kurang memuaskan karyawannya. Tingkat

turnover intention RS Vania dapat terlihat dari karyawan yang memutuskan untuk keluar pada tahun 2019-2022 berikut ini:

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan RS Vania Bogor
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2019	40	233	17,2%
2020	55	245	22,4%
2021	48	251	19,1%
2022	59	255	23,1%

Sumber: Bagian HRD RS Vania Bogor

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan RS Vania mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2019 jumlah karyawan RS Vania sebanyak 233 dan 40 karyawan yang keluar dengan tingkat *turnover* sebesar 17,2%. Tahun 2020 tingkat *turnover* mengalami peningkatan menjadi 22,4% dengan rincian jumlah karyawan RS Vania sebanyak 245 dan 55 karyawan yang memilih untuk keluar. Tahun selanjutnya yaitu 2021 tingkat *turnover* mengalami penurunan menjadi 19,1% karena sebanyak 48 karyawan memilih untuk keluar dari RS Vania. Penurunan ini dikarenakan adanya kebijakan rumah sakit bahwa seluruh karyawan yang ada akan mendapat asuransi kesehatan. Selain itu banyaknya pelatihan yang diberikan guna pengembangan karir membuat karyawan dapat menambah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tahun 2022 merupakan tingkat *turnover* yang paling tinggi yaitu sebesar 23,1% karena pada tahun tersebut pemerintah sudah memeberhentikan insentif covid untuk tenaga kesehatan.

Tentunya karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Sakinah dalam Kuswahyudi *et al.*, (2022:11263) tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila melebihi dari 10% pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di RS Vania termasuk dalam kategori yang tinggi.

Pemicu tingginya tingkat *turnover intention* di RS Vania adalah komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya. Komitmen organisasi ini sangat berpengaruh pada beberapa komponen kunci perilaku kerja yaitu tingkat absensi yang rendah. Berikut data absensi karyawan RS Vania pada tahun 2022:

Tabel 2
Data Absensi Karyawan RS Vania Bogor
Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3*4$	6	$7 = (6/5)*100$
1	Januari	255	26	6.630	172	2,59
2	Februari	255	22	5.610	166	2,96
3	Maret	255	26	6.630	170	2,56
4	April	255	25	6.375	175	2,75
5	Mei	255	23	5.865	208	3,55
6	Juni	255	25	6.375	177	2,78
7	Juli	255	25	6.375	235	3,69
8	Agustus	255	26	6.630	223	3,36
9	September	255	26	6.630	207	3,12
10	Oktober	255	26	6.630	169	2,55
11	November	255	26	6.630	251	3,79
12	Desember	255	27	6.885	217	3,15
Jumlah			307	77.265	1345	36,8
Rata-rata			25,58	6.438,75	112,08	3,07

Sumber: Bagian HRD RS Vania Bogor

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan RS Vania berfluktuasi setiap bulannya. Menurut Winaya (2001:93), rata-rata tingkat absensi yang mencapai 3 – 15% dapat dikatakan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Rata-rata tingkat absensi karyawan RS Vania adalah 3,07% dan tergolong buruk. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan RS Vania. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan RS Vania. Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa alasan rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan dikarenakan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, mereka juga merasa tidak diperhatikan kesejahterannya. Selain itu, kesempatan promosi yang tidak jelas dan *job description* yang tidak sesuai juga turut dikeluhkan. Karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk keluar dari perusahaan dan aktif untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Akibatnya, karyawan tidak memiliki loyalitas yang berakibat pada rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan RS Vania Bogor.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dapat diketahui juga bahwa beban kerja karyawan RS Vania dirasa cukup berat. Hal ini membuat mereka merasa tertekan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan dengan cepat dan tepat. Target kerja yang dibebankan terlalu tinggi karena harus dicapai dalam waktu yang singkat. Beban kerja yang ada tidak diimbangi dengan ketersediaan karyawan yang cukup sehingga

membuat karyawan harus terbebani oleh banyak pekerjaan. Selain itu, Manajer HRD RS Vania juga mengungkapkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki rata-rata jam lembur 5-7 jam setiap minggunya karena *overload*, kekurangan SDM dan menggantikan karyawan lain yang tidak masuk ataupun izin.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada RS Vania yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan yaitu:

1. Karyawan sering berfikir untuk keluar dari perusahaan.
2. Karyawan aktif mencari alternatif pekerjaan lain.
3. Kurangnya rasa ingin memiliki terhadap perusahaan.
4. Karyawan merasa kesempatan promosi di RS Vania tidak jelas dan *job description* yang diberikan tidak sesuai.
5. Karyawan tetap bertahan di perusahaan karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain.
6. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan dengan cepat dan tepat.
7. Banyak karyawan RS Vania yang memiliki jam lembur setiap minggunya.

8. Target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi untuk dicapai dalam waktu yang singkat

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir dan pembahasan yang meluas, maka penulis membatasi masalah ini agar penelitian yang dilaksanakan di RS Vania Bogor lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Iskandar & Rahadi (2021:106) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah usia, masa kerja, beban kerja, faktor lingkungan, kepuasan kerja, kepuasan gaji dan faktor organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka batasan masalah dalam penelitian adalah *turnover intention* sebagai variabel terikat, komitmen organisasi yang diambil dari faktor organisasi dan beban kerja sebagai variabel bebas. Kedua variabel tersebut diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?

3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia yaitu *turnover intention*.
2. Bagi Organisasi
Sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan dapat mengatasi permasalahan mengenai komitmen organisasi dan beban kerja yang sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

4. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan kajian terhadap permasalahan *turnover intention* karyawan dengan permasalahan komitmen organisasi dan beban kerja.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disistematiskan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini diuraikan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi, beban kerja dan *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan beberapa sub bab yaitu metode penelitian, variabel penelitian serta pengukurannya, populasi, sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai obyek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah diuraikan.