

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki era revolusi industri 4.0 yang telah berkontribusi penuh dalam hal perubahan dan kemajuan yang terjadi di dunia, khususnya di dunia bisnis, yang ditandai dengan munculnya berbagai kemajuan pada bidang teknologi yang dapat membantu pekerjaan manusia sehingga pekerjaan dapat dengan mudah selesai. Dengan pesatnya perkembangan teknologi, dalam bidang bisnis, perusahaan yang ada pada saat ini dihadapi pada sebuah kondisi persaingan yang sangat pesat. Berbagai perusahaan maupun bidang usaha saling berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu dan kualitas dengan tujuan agar tidak mengalami penurunan pendapatan perusahaan yang dapat mengakibatkan perusahaan gulung tikar.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya

manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan titik utama dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* (SKA) individu sesuai kebutuhan di masa kini dan masa mendatang.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Seperti yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar, yang memberikan suatu bentuk pelatihan kepada para pegawai baru dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan serta ilmu terkait dengan instansi tersebut yang mana nantinya pegawai tersebut akan menjadi pekerja tetap dalam rumah sakit tersebut. Selain itu, beberapa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar juga didapati keluar dari pekerjaan mereka, hal ini tentu dapat mempengaruhi kemajuan dari rumah sakit tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi keluarnya suatu pegawai dalam instansi tersebut antara lain

seperti *resign*, lulus PNS, dan dipindah tugaskan. Dengan adanya hal tersebut, maka jelaslah terdapat masalah terkait dengan komitmen pegawai dari Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar ini. Selain itu, menurut (Ismail & Razak, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment*” mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar.

Sementara itu, hasil riset yang tidak berpengaruh dikemukakan oleh (Santika et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja.

Sumber daya manusia menjadi suatu kunci dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Hal ini menjadi poin penting oleh departemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada menjadi semakin berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah membuat pegawai mengenal jauh lebih dekat dengan perusahaan tersebut. Salah satu contohnya adalah memberikan pelatihan kepada para pegawai baru dengan tujuan untuk melatih dan mendidik sesuai dengan tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Pelatihan juga merupakan tahapan dimana seluruh pegawai yang akan bekerja di suatu

perusahaan dilatih dengan berbagai metode, dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Di sisi lain, komitmen organisasi juga ikut andil dalam kesuksesan suatu perusahaan. (Robbins, 2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadilan ketika seorang karyawan memihak perusahaan dan menerima tujuan perusahaan, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen organisasi sangat penting untuk mengukur seberapa besar karyawan tersebut cinta dengan pekerjaan mereka.

Kemudian, apabila seorang pegawai merasa diperlakukan dengan baik, maka mereka akan merasa puas dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, karyawan atau pegawai tersebut akan bekerja dengan lebih baik lagi. Dole dan Schroeder (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan memberikan pengaruh yang baik bagi sebuah organisasi, apabila hak sebagai seorang karyawan merasa terpenuhi. Sebaliknya, hal ini akan menjadi mimpi buruk bagi organisasi apabila hak karyawan merasa tidak terpenuhi. Salah satu dampak akibat tidak puasnya seorang karyawan yaitu munculnya tingkat *turnover intentions*. Sebagai contoh jika seorang karyawan sering mendapatkan kesempatan untuk promosi jenjang karirnya maka hal ini akan memunculkan komitmen terhadap perusahaannya sehingga meminimalisir tingkat *turnover intentions* karyawan tersebut.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda, dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover* yang tinggi memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan seperti misalnya menciptakan ketidakstabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia, seperti pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Apabila suatu karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka tingkat produktivitas juga semakin tinggi. Namun sebaliknya, apabila suatu karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka tingkat produktivitas akan rendah dan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dan akan berujung pada kebangkrutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus bisa memperhatikan dan menumbuhkan kepuasan kerja pada setiap karyawannya.

Untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja kepada para pegawainya, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar menerapkan beberapa ketentuan, diantaranya seperti memberikan pelatihan kepada para pegawai, memberikan tunjangan serta gaji yang diberikan setiap bulannya. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar merupakan rumah sakit pemerintah yang sudah beroperasi

sejak tahun 1930 yang pada awalnya dikenal dengan nama Balai Pengobatan (Karantina) yang dikelola oleh negara Jerman. Lalu seiring dengan berkembangnya zaman, RSUD Kota Banjar telah menyediakan berbagai layanan kesehatan mulai dari pemeriksaan dokter, pemeriksaan penunjang hingga layanan operasi.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan jenis penelitian replikasi modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Ocen et al., 2017) yang berjudul : *“The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction”* , dan penelitian yang dilakukan oleh (Memon et al., 2021) yang berjudul : *“Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention”*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTIONS* DENGAN KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BANJAR“**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan karyawan positif terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan karyawan?

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan karyawan terhadap *turnover intentions*?
5. Bagaimanakah pengaruh pelatihan karyawan terhadap *turnover intentions*?
6. Bagaimanakah kepuasan karyawan memediasi pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji signifikansi pelatihan karyawan terhadap kepuasan karyawan.
3. Menguji signifikansi kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi.
4. Menguji signifikansi kepuasan karyawan terhadap *turnover intentions*.
5. Menguji signifikansi pelatihan karyawan terhadap *turnover intentions*.
6. Menguji signifikansi peran mediasi kepuasan karyawan dalam memengaruhi pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dalam hal pengembangan khususnya pada bidang sumber daya manusia dalam pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi dan *turnover intentions* dengan kepuasan karyawan sebagai mediasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dengan pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi dan *turnover intentions* dengan kepuasan karyawan sebagai mediasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar dengan harapan dapat membawa instansi tersebut dan pihak yang ada di dalamnya ke arah yang lebih baik.

3. Manfaat di Bidang Pengambilan Keputusan

- a. Sebagai dasar penentuan kebijakan
- b. Sebagai bahan untuk penyusunan rencana kegiatan berikutnya
- c. Dapat mengetahui perkembangan dan proses dari peningkatan kegiatan
- d. Menjadi sumber informasi