

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan terus terjadi dalam dunia bisnis yang telah memasuki era globalisasi ini. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis ini mengharuskan lembaga harus memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan lembaga lainnya. Demi kemajuan lembaga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai pola pikir yang maju untuk memajukan lembaga. Oleh karena itu, lembaga harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dengan hubungan atasan dan bawahan yang baik.

*Leader-member Exchange* menurut Robbins (2007) “akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya sebuah hubungan khusus dengan suatu group yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Group ini dibagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidakseimbangan dalam hal ini perhatian dari seorang *leader* dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Kedua disebut dengan *out group*. Mereka mendapat sedikit dari waktu yang diberikan oleh *leadernya*, sedikit kontrol yang diberikan oleh *leader* dalam hal pemberian penghargaan dan hubungan *leader* dengan *out group*

berdasarkan pada hubungan wewenang yang formal. Agar hubungan *Leader-member Exchange* tetap utuh, pemimpin dan pengikutnya harus saling mengerti bagaimana cara membina hubungan yang baik. Hubungan pemimpin dan karyawan yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian Julio dkk (2013) pada karyawan Hotel Tarakan Plaza menemukan bahwa *Leader-member Exchange* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Koesmono (2005), "kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya". Dapat disimpulkan dari penjelasan tersebut bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover intention* pada karyawan, apabila karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan lembaganya kepada karyawan.

Hasil penelitian Agung dkk (2013), pada karyawan PT. Unitex Bogor menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Saat ini permasalahan tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak lembaga. Dampak negatif

yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada lembaga yaitu kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari lembaga, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan yang baru. *Turnover* karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi lembaga, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis.

RSKIA Bhakti Ibu bergerak dalam bidang kesehatan Ibu dan Anak. RSKIA Bhakti Ibu bertekad untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya yang telah berjalan sejak tahun 1997 menjadi rumah sakit khusus Ibu dan Anak. RSKIA Bhakti Ibu mempunyai karyawan yang berjumlah 70 orang. RSKIA Bhakti Ibu bertempat di Jalan GOLO No. 33, Umbulharjo, Yogyakarta yang berseberangan dengan Menteri Supeno.

Pergantian pemimpin dalam sebuah lembaga adalah hal yang wajar, karyawan sebagai anggota di dalam lembaga harus dapat menyesuaikan dengan kebijakan pemimpin yang baru. Permasalahan yang terjadi di RSKIA Bhakti Ibu adalah semenjak pergantian kepemimpinan, para karyawan belum sepenuhnya menaati tugas yang diberikan oleh pemimpin yang baru. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Analisa Pengaruh *Leader-member Exchange* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Rskia Bhakti Ibu Kota Yogyakarta”.

Penelitian ini terinspirasi oleh penelitian Monica Valensia, Marcella Kusumo, dan Endo Wijiaya Kartika (2014) dengan judul “Analisa

Pengaruh *Leader-member Exchange* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Di Restoran “X” Surabaya”. Sementara penulis akan melakukan penelitian ini di “**RSKIA Bhakti Ibu**” sebagai replikasi penelitian. RSKIA Bhakti Ibu tersebut merupakan lembaga yang bergerak dibidang kesehatan Ibu dan Anak. RSKIA Bhakti Ibu adalah Rumah sakit swasta di Kota Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diketahui bahwa untuk mengurangi tingkat *turnover*, harus terjalin hubungan antara atasan dan bawahan yang baik dan karyawan puas dengan kepemimpinan yang ada dalam lembaga. Pertama, apabila hubungan atasan dan bawahan baik maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan pemimpin maka secara otomatis akan menunjukkan totalitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Kedua, apabila kepuasan kerja tinggi maka akan berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan menurun. Ketiga, apabila hubungan atasan dan bawahan baik maka akan berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin maka keinginan berpindah karyawan akan menurun. Keempat, hubungan atasan dan bawahan terhadap keinginan berpindah kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. apabila hubungan atasan dan bawahan baik tetapi

karyawan tidak puas juga dapat menimbulkan keinginan berpindah karyawan, maka dari itu hubungan atasan dan bawahan serta kepuasan kerja harus berjalan dengan baik agar tidak terjadi keinginan berpindah karyawan. Dari paparan tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Leader-member Exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSKIA Bhakti Ibu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSKIA Bhakti Ibu?
3. Apakah *Leader-member Exchange* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSKIA Bhakti Ibu?
4. Apakah *Leader-member Exchange* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan RSKIA Bhakti Ibu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader-member Exchange* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader-member Exchange* terhadap *turnover intention*.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Leader-member Exchange* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini:

##### **1. Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau penelitian serta pertimbangan bagi organisasi dan lembaga dalam menentukan langkah dalam pengambilan sebuah keputusan terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan *Leader-member Exchange*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

##### **2. Bagi Pengembangan Teori**

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai tambahan atau pengembangan ilmu teori yang sedang dikaji oleh peneliti yaitu *Leader-member Exchange*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.