

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka. Salah satu hal yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah perilaku karyawan. Bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan proses di mana karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain dalam jangka waktu tertentu (Ding & Wu, 2023). Perusahaan yang baik dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang baik pula, sehingga perilaku turnover juga akan rendah. Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif (Salimah, 2021).

Menurut Tetteh et al. (2022) menyebutkan dampak dari turnover intention pada karyawan sendiri dapat menghasilkan moral staf yang rendah, kerugian pada individu dan perusahaan sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan apabila karyawan tersebut keluar atau meninggalkan pekerjaannya. Tingkat turnover karyawan yang tinggi sendiri juga dapat menyebabkan kestabilan suatu perusahaan atau bisnis dapat terganggu. Berdasarkan riset dari Gallup, suatu perusahaan konsultasi manajemen kinerja berskala global menyatakan bahwa, tingkat turnover pada karyawan suatu perusahaan atau bisnis yang ideal adalah di bawah 10% dalam satu tahun (O'Boyle Jr. & Aguinis, 2012).

Pergantian karyawan juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mereka ingin meninggalkan perusahaan. Ini harus dihindari karena pengunduran diri karyawan menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan berpengalaman. Perputaran karyawan adalah

pengunduran diri permanen dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela (Mayora & Purwanto, 2019). Jika seorang karyawan memiliki kehendak untuk mencari pekerjaan lain di perusahaan lain, itu disebut turnover intention (Lubis & Rodhiyah, 2017).

Studi yang dilakukan (Yang et al., 2015) menunjukkan bahwa tingginya tingkat pergantian perawat tidak hanya mempengaruhi kualitas perawatan, tetapi juga membawa kerugian ekonomi yang parah bagi negara-negara ini termasuk kehilangan produktivitas dan biaya perekrutan dan pelatihan staf baru. Oleh karena itu, studi tentang pergantian sangat membantu bagi organisasi yang berkepentingan dalam mengambil tindakan pencegahan untuk mengurangi niat untuk keluar sebelum pergantian yang sebenarnya terjadi.

Transformational leadership adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diinginkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Manoppo, 2020a). Mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee turnover intention*, (Ramadhiansyah dkk., 2022) menyimpulkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dikarenakan, pemimpin harus menerapkan elemen-elemen yang paling sesuai dan efektif dari *transformational leadership*, sehingga dapat mengurangi *employee turnover intention*. Mittal, (2016) menyatakan bahwa dengan transformasional leadership para pemimpin secara psikologis dapat memperdayakan para pengikutnya untuk melakukan sesuatu dengan cara yang lebih baik, karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengurangi turnover intention. Menurut Sobaih dkk., (2022) *transformasional leadership* memiliki hubungan yang negatif terhadap turnover intention. *Transformational leadership* dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan untuk mempertahankan intensi turnover yang lebih rendah. Wang & Hu, (2017) mengatakan bahwa perilaku *transformational leadership* memiliki dampak negatif pada niat turnover, yaitu perilaku *transformational leadership* dapat mengurangi niat turnover karyawan. Kepemimpinan mengacu pada pemimpin dengan karakteristik tertentu yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan perubahan yang terencana, perusahaan dengan *organizational learning culture* dapat mengubah proses pembelajaran menjadi konstruktif, komunikatif dan berbasis kolaboratif, di mana pembelajaran karyawan berlangsung melalui format struktural dan berbasis tugas yang mengidentifikasi dan

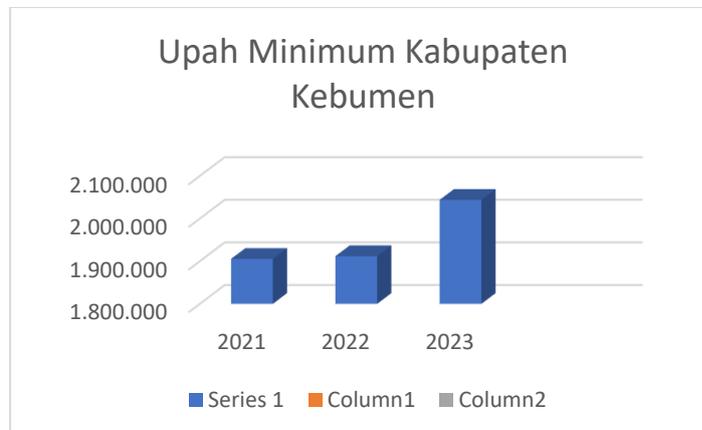
memenuhi kebutuhan penghasilan organisasi. Salah satu penelitian yang meneliti pengaruh *organizational learning culture* terhadap *employee turnover intention* (Sulastri et al., 2019) menunjukkan bahwa *organizational learning culture* mempunyai hubungan yang positif terhadap *employee turnover intention*. Pada penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif.

Job satisfaction adalah aspek penting dalam praktik perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. *Job satisfaction* dapat mempengaruhi kebahagiaan, semangat kerja, dan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas (Nugraha & Anggiani, 2022). Park & Johnson, (2019) mengatakan bahwa *job satisfaction* berdampak negatif pada keinginan untuk pindah, karena semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka dan lebih enggan untuk meninggalkan. Selanjutnya, penelitian oleh Abouria & Othman, (2017) menemukan bahwa *job satisfaction* berdampak negatif terhadap keinginan untuk berhenti, karena jika karyawan memiliki tingkat *job satisfaction* yang rendah, mereka akan merasa tidak tenang dan memiliki perasaan yang rumit tentang pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Employee Turnover Intention menjadi perhatian dalam banyak organisasi dan menjadi masalah serius yang dihadapi organisasi dimana karyawan meninggalkan organisasi atau organisasi memecat karyawannya (Othman dkk., 2018). Niat turnover dapat mewakili rencana karyawan individu untuk meninggalkan posisi mereka atau dapat merujuk pada upaya organisasi untuk memindahkan karyawan. Turnover intention juga mengarah pada suatu keinginan yang disengaja dan disadari oleh karyawan atau pekerja itu sendiri dimana mereka berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan secepat mungkin (Mahlasela & Chinyamurindi, 2020).

Dari penelitian sebelumnya, terdapat kesenjangan pada hasil penelitian, menurut (Sobaih dkk., 2022b) *transformational leadership* terhadap *employee turnover intention* memiliki hubungan yang negatif. *Transformational leadership* memiliki kemampuan untuk mendukung, menginspirasi, peduli, memperlakukan secara adil, dan melibatkan semua pekerja, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis dan pada akhirnya mengurangi *employee turnover intention*. Ada Ketidakkonsistenan penelitian antara *transformational leadership* dan *employee turnover intention* (H. Kim dkk., 2021). Menurut (Prasetya dkk., 2022) *transformational leadership* terhadap *employee turnover intention* terdapat

hubungan positif. Hasil-hasil penelitian yang tidak konsisten ini memberikan celah bagi peneliti untuk membentuk model konseptual baru dan menutup celah penelitian dengan menambahkan variabel lain sebagai variabel mediasi, yaitu *job satisfaction*.



Gambar 1 1 Upah Minimum Kabupaten Kebumen

Sumber: (BPS Provinsi Jawa Tengah, 2023)

Dilansir dari BlackGarlic.ID oleh Lia, (2023) UMR Kebumen tergolong UMR yang cukup rendah di Provinsi Jawa Tengah, pada tahun 2022 besaran UMR kebumen hanya selisih Rp 86.946,00 dari UMR Banjarnegara yang menempati posisi terendah UMR kabupaten/kota di Jawa Tengah. Kenaikan UMR Kebumen juga tidak terlalu besar dari tahun sebelumnya, namun Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menegaskan bahwa UMR merupakan batas minimal upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun harus mendapatkan tambahan upah sesuai dengan struktur skala upah.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja. Ketika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Yuni, 2019).

Rumah sakit sangat membutuhkan sumber daya yang sangat beragam, contohnya adalah sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang

sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (turnover intention) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi & Sriathi, 2019).

Fenomena kepemimpinan pada praktiknya di rumah sakit masih dijumpai kepala ruangan kurang mendorong partisipasi anggota tim selama kegiatan pengarahan dalam rangka mengekspresikan ide/ saran tentang keselamatan pasien. Saat memberikan umpan balik kurang memberikan saran spesifik dan konstruktif serta kurangnya pimpinan dalam memandu diskusi tentang proses kerjasama tim. Fenomena lain adalah Kurang tegasnya pemimpin dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah ditetapkan, seperti: kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja. Salah satu akibat dari kurang berfungsinya kepemimpinan adalah kinerja bawahan yang kurang terpantau dengan baik. Hal tersebut bisa disebabkan karena penilaian kinerja tidak dipantau dalam bentuk penilaian yang akurat. Hal ini akan menimbulkan niat ingin berpindah pekerjaan (Lidya, 2022).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis *employee turnover intention* pada karyawan rumah sakit umum di Kebumen. Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Lin & Huang, 2021) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee turnover intention* dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah. *Organizational learning culture* memiliki dampak yang sangat penting untuk operasi jangka panjang pada organisasi. Hanya saja penelitian ini menambah satu variabel independent yaitu *transformational leadership* menurut (Tri Utami & Havidz Aima, 2021) sehingga nantinya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah terkait dengan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee turnover intention*.

Dalam konteks ini, RSUD Purbowangi menjadi objek kajian untuk menganalisis serta mengavaluasi bagaimana peran *job satisfaction* sebagai mediasi dalam mempengaruhi *transformational leadership* dan *organizational learning culture* terhadap *employee turnover intention*. Aspek yang dapat diteliti yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan, misalnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajer human capital untuk mengurangi kebutuhan karyawan untuk berpindah. Berdasarkan hasil penelitian ini, pertama dapat digunakan sebagai sumber

informasi dan teori untuk penelitian lebih lanjut mengenai topik yang terkait dengan penelitian ini.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Pada latar belakang telah dijelaskan diatas maka hubungan masing-masing variabel yang akan ditulis yaitu:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Turnover Intention*?
2. Apakah *Organizational Learning Culture* berpengaruh terhadap *Employee Turnover Intention*?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
4. Apakah *Organizational Learning Culture* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
5. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee turnover intention*?
6. Apakah *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Turnover Intention*?
7. Apakah *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi pengaruh *Organizational learning culture* terhadap *Employee Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan dari penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee turnover intention*.
2. Menganalisis pengaruh *organizational learning culture* terhadap *employee turnover intention*.
3. Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*.
4. Menganalisis pengaruh *organizational learning culture* terhadap *job satisfaction*.
5. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee turnover intention*.
6. Menganalisis peran *job satisfaction* sebagai mediasi antara *transformation leadership* terhadap *employee turnover intention*.
7. Menganalisis peran *job satisfaction* sebagai mediasi antara *organizational learning culture* terhadap *employee turnover intention*.

D. Implikasi Studi

Studi ini diharapkan membawa implikasi berikut:

1. Manfaat Empiris

- a. Pengembangan Pengetahuan Akademis: Penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmiah yang berharga untuk bidang ilmu manajemen dan psikologi organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk melanjutkan studi terkait..
- b. Validasi Teori Transformasional: Melalui penelitian empiris ini, teori kepemimpinan transformasional dapat diuji lebih lanjut keabsahan dan relevansinya dalam lingkungan organisasi. Jika hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan, hal ini akan memperkuat dasar teoritis tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan niat berpindah karyawan.
- c. Pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi: Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya budaya pembelajaran dalam organisasi dan sejauh mana budaya ini mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk meningkatkan budaya pembelajaran mereka.
- d. Pemahaman *Employee Turnover Intention*: Penelitian ini dapat membantu dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat untuk mengurangi tingkat turnover karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Pengembangan Kepemimpinan Organisasi: Hasil penelitian ini dapat membantu pemimpin dan manajer untuk menyadari pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat berpindah. Hal ini dapat mendorong pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dan berorientasi pada pertumbuhan karyawan.

- b. Peningkatan Budaya Organisasi: Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada organisasi tentang pentingnya menciptakan budaya pembelajaran yang inklusif dan inovatif. Dengan meningkatkan budaya pembelajaran, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan memfasilitasi pertumbuhan individu yang lebih baik.