

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Simamora, 2012). 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 penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2013) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Secara formal kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional atas hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Dapat disimpulkan dari penjelasan tersebut kepuasan kerja adalah merupakan bentuk tindakan seorang karyawan yang menggambarkan karyawan merasa terpenuhi keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan bekerja. Tingkat kepuasan para karyawan dapat menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover intention*, apabila karyawan merasa kurang puas dengan apa yang instansi atau lembaga berikan.

Langkah keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan didorong atas dasar ketidaknyamanan karyawan di dalam bekerja. Yucel (2012) menyatakan *Turnover intention* didefinisikan

sebagai faktor mediasi antara niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti bekerja dari perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* bukan merupakan hal yang baru dalam dunia sumber daya manusia karena *turnover* merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang di sebabkan oleh berbagai faktor. *Turnover Intention* menurut Robbins dan Judge (2013) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Setiap perusahaan ataupun organisasi harus melakukan suatu hal untuk mencegah karyawannya melakukan *turnover*. Menurut Rivai & Sagala (2013) setiap perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan yang sulit diprediksi.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja. Witasari (2009) menyatakan perpindahan karyawan merupakan hal yang sering terjadi di dalam operasional. Ada banyak hal atau faktor-faktor yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah faktor kepuasan kerja yang dirasakan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2013) terdapat pengaruh yang negatif antara hubungan kepuasan kerja pada *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan tinggi dikarenakan karyawan tersebut tidak merasa puas di perusahaan tempat ia bekerja dan ingin berpindah kerja ke perusahaan lainnya.

Hasil penelitian Fitira (2014) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada Perawat RS. X di Surabaya. Yousef

et. al (2014) juga menyatakan ada hubungan negatif dan signifikan iklim organisasi dengan *turnover intention* pada perawat. Mosadeghrad et. al (2008) iklim organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja. Asfiah (2011) menyatakan bahwa hubungan antara iklim organisasional dengan kepuasan kerja adalah kuat. Lee et al (2014) menyatakan individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Pekerjaan utama perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Asuhan keperawatan merupakan proses kegiatan keperawatan langsung pada pasien yang pelaksanaannya merupakan inti praktik keperawatan. Fenomena yang terjadi saat ini menyangkut perawat yaitu seringkali terjadi ketidakseimbangan insentif atau *reward* antara kelompok dokter, perawat dan yang setara dengan perawat, tenaga administrasi serta tingkatan manajer rumah sakit sehingga menyebabkan iklim organisasi yang buruk khususnya di bagian perawat. . Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover intention* adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktifitas kerja. Dari hasil pengamatan obyek pada RS PKU Muhammadiyah Gamping bahwasannya adanya iklim organisasi yang baik menimbulkan hubungan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping akan semakin tinggi namun dalam penelitian Dewi (2017), ada 11,3% perawat di ruang rawat inap termasuk dalam kategori rendah. Peneliti melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah Gamping . Peneliti memilih tempat ini karena memudahkan dalam mencari sampel dan mereka memiliki kecenderungan untuk melakukan *Turnover inttention*. Kepuasan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping masih banyak yang rendah.. Ketidakpuasan inilah menjadi potensi adanya *turnover intenton*.

Latar belakang penelitian ini adalah perawat di PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. Menurut latar belakang penelitian diatas peneliti akan melakukan replikasi dengan judul : “*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* Studi pada perawat di PKU Muhammadiyah Gamping ”

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping .
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping .

4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping.

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak berikut ini :

1. Manfaat di bidang Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat .

2. Manfaat di bidang Praktek

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang menyangkut iklim organisasi, kepuasan kerja, burnout, dan *turnover intention* pada perawat PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

- b. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah didapatkan saat kuliah serta menambah wawasan dan pengetahuan