

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia diharapkan agar dapat memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu menghasilkan kinerja yang baik yang mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan organisasi sehingga akan menunjang perkembangan kemajuan organisasi.

Seiring pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat akan membuat persaingan pada usaha dalam berbagai bidang menjadi lebih kompetitif. Perusahaan dibidang jasa misalnya, akan berlomba-lomba memberikan pelayanan dan fasilitas yang terbaik bagi konsumennya. Hal tersebut akan berhasil secara maksimal apabila perusahaan mampu merekrut dan mempertahankan SDM yang unggul.

Pendekatan kepemimpinan saat ini menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Gibson (2003) dalam (Usman 2006) Kepemimpinan merupakan salah satu topik terpenting dalam mempelajari dan mempraktekkan manajemen karena di dalam manajemen terdapat empat fungsi manajemen yaitu,

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sehingga seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dengan baik. Pendekatan kepemimpinan telah banyak berkembang misalnya, kepemimpinan kharismatik, transformasional, transaksional dll. Namun, akhir-akhir ini belum banyak penelitian mengenai *leader member exchange* (LMX) sehingga peneliti tertarik untuk meneliti. Karena pendekatan kepemimpinan *leader member exchange* (LMX) adalah suatu hubungan antara atasan dan bawahan dimana atasan membangun hubungan yang berbeda kepada bawahannya. Hubungan antar atasan-bawahan dapat terjalin dengan baik apabila bawahan juga mampu melakukan pertukaran atau menimbang balik hubungan yang telah atasan bangun sehingga akan meningkatkan kedekatan secara interpersonal antar atasan dan bawahan yang akan berdampak pada kelekatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh dilakukan Collins *et al* (2014), *leader-member exchange* (LMX) dalam dimensi *professional respect* dan *contribution* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.

Menurut Harris *et.al.*, (2011) *Job embeddedness* menggambarkan sumber (misalnya , *link* , *fit* ,dan *sacrifice*) yang mengikat seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu dalam perusahaan tertentu. Seorang karyawan yang telah lekat maka senantiasa dia mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan dan komunitasnya yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut Garnita dan Suana (2014),

individu yang *embedded* dengan pekerjaannya cenderung memiliki perilaku positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang telah lekat maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja. Hal tersebut juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan Cordery *et.al.*,(2009) menyatakan bahwa *organizational and community embeddedness* berkorelasi negatif terhadap *turnover intentions* dan berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja.

Collins *et.al.*,(2014) menyatakan bahwa LMX-Affect, *Loyalty*, *Contribution* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi *job embeddedness* adalah positif signifikan. Artinya seorang pemimpin yang mampu mengembangkan 4 dimensi dalam LMX (*affect, loyalty, contribution, professionals respect*) dengan baik kepada bawahannya maka karyawan akan mudah lekat/terikat dengan organisasi. Karyawan akan merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, mempunyai hubungan yang baik dengan pekerjaan komunitasnya serta ia merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan tersebut karena akan banyak yang dikorbankan maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan karyawan tersebut tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Mark (2009) menyatakan bahwa *organizational job embeddedness* secara positif signifikan memediasi hubungan antara LMX dan *turnover intentions* dan LMX dengan *job search behavior*.

Rumah sakit merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang jasa. Sebagai perusahaan dalam bidang jasa maka rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Pelayanan tersebut menjadi tonggak dalam sebuah usaha dibidang jasa. Pelayanan yang baik terlahir dari SDM yang mempunyai kinerja yang maksimal. Terutama SDM pada bagian keperawatan dimana seorang perawat sering malakukan interaksi secara langsung dengan pasien. Jika perawat mampu memberikan pelayanan yang memuaskan pada pasien maka hal ini menjadikan cerminan keunggulan yang dimiliki rumah sakit.

Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebuah rumah sakit swasta yang sedang berkembang yang merupakan salah satu rumah sakit yang berbasis Islam di Yogyakarta yang beralamat di Jalan Sudirman No. 124 Bantul Yogyakarta 55711. Sejak tahun 2001, rumah sakit ini telah resmi menjadi rumah sakit umum tipe C. Sebagai rumah sakit yang mempunyai visi yaitu “Terwujudnya Rumah Sakit Yang Islami Yang Mempunyai Keunggulan Kompetitif Global Dan Menjadi Kebanggaan Umat”, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul memberikan layanan terbaik bagi konsumennya salah satunya dengan menyediakan pelayanan 24 jam, pelayanan penunjang medis, poliklinik spesialis yang terus dilengkapi dan pelayanan lainnya.

Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul telah mempunyai predikat cukup baik sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Rumah Sakit

Umum PKU Muhammadiyah Bantul mengelola karyawannya. Karena sebuah organisasi dikatakan berhasil jika pengelolaan SDM baik serta bagaimana kualitas hubungan atasan dan bawahan yang dilakukan. Sehingga berdampak pada kelekatan kerja, kepuasan dan keinginan untuk berpindah kerja seorang karyawan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini juga terjadi pada gaya pendekatan kepemimpinan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul pernah melakukan pergantian pejabat struktural. Fenomena pergantian pejabat struktural tersebut sangat berpengaruh pada kualitas hubungan antar atasan yang baru dengan bawahan yang telah nyaman dengan atasan terdahulu. Pejabat struktural merupakan atasan yang mengepalai setiap bidang yang ada di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul. Dalam penelitian dipilih pejabat struktural yang mengepalai bidang keperawatan yaitu seorang manajer keperawatan. Manajer keperawatan yang mampu membangun hubungan kedekatan hubungan secara interpersonal dengan 4 dimensi dalam pendekatan gaya kepemimpinan LMX (*affective*, *loyalty*, *contribution*, *professionals respect*) kepada seorang perawat maka akan terjalin hubungan interpersonal yang erat antara atasan dan bawahan. Hubungan ini akan berjalan dengan baik dan saling menguntungkan. Apabila seorang perawat tersebut juga mempunyai timbal balik (pertukaran) yang tinggi, atas apa yang telah diberikan atasan sehingga

akan mendapat perhatian lebih oleh atasan yang berdampak pada terjalinnya hubungan interpersonal yang erat antara atasan dan bawahan sehingga akan berpengaruh pada meningkatnya *job embeddedness* karyawan, meningkatnya kepuasan kerja dan turunnya keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Penelitian ini replikasi dari artikel yang berjudul *The Mediating Role Of Organizational Job Embeddedness In The LMX -Outcomes Relationship (job satisfaction, turnover intentions and actual turnover)* oleh Harris *et.al.* pada tahun 2011. Namun peneliti tidak mengambil variabel *actual turnover* karena data yang diperoleh dari variabel tersebut membutuhkan waktu satu tahun setelah karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*).

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational job embeddedness*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja maka penelitian ini berupaya untuk menguji pengaruh dan hubungannya. Hubungan antara atasan-bawahan yang harmonis merupakan peran penting dalam meningkatkan kelekatan (*embedd*) karyawan dengan pekerjaan dan komunitasnya. Karyawan yang telah lekat (*embedd*) tersebut berdampak pada perasaan positif karyawan terhadap

kinerjanya yang akan meningkatkan kepuasan kerjanya dan menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*).

Sehubungan dengan hal itu, maka memudahkan arah dan proses pembahasan, penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *organizational job embeddedness*?
2. Apakah ada pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap keinginan berpindah kerja?
4. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kepuasan kerja dengan *organizational job embeddedness* sebagai variabel intervening?
5. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap keinginan berpindah kerja dengan *organizational job embeddedness* sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk ,

1. Menganalisis pengaruh LMX terhadap *organizational job embeddedness*.
2. Menganalisis pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap kepuasan kerja.

3. Menganalisis pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap keinginan berpindah kerja.
4. Menganalisis pengaruh *organizational job embeddedness* sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara LMX dengan kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh *organizational job embeddedness* sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara LMX dengan keinginan berpindah kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan :
 - a) Memberikan dukungan empiris terkait dengan *leader-member exchange (LMX)*, *organizational job embeddedness*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.
 - b) Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.
2. Bagi bidang praktik :
 - a) Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan *leader-member exchange (LMX)*, *organizational job embeddedness*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.
 - b) Menjadi masukan maupun kontribusi bagi Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul dalam mengambil kebijakan manajemen untuk pengembangan dalam mengelola sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti :

- a) Sebagai media untuk *updating* pengetahuan, khususnya tentang *leader-member exchange (LMX)*, *organizational job embedednes* , kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.
- b) Menambah khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya, dalam bidang ilmu manajemen pada khususnya.