

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja untuk penggerak suatu organisasi, baik di dalam lembaga maupun perusahaan dengan aset fungsi yang memerlukan pelatihan dan pengembangan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting guna aktivitas perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan dan tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan juga mempunyai sumber daya manusia yang terdiri dari karyawan atau para pekerja. Sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang menerapkan praktik, kebijakan, dan prosedur yang digunakan untuk mengelola individu atau karyawan melalui organisasi. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peran utama harus dimiliki sejak dini, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang baik agar bisa menjadi pendukung kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Tapi jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan akan mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Turnover intention adalah intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, turunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. Keinginan berpindah pekerjaan yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat *turnover* bisa diprediksi dengan melihat seberapa besar *turnover intention* yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Permasalahan *turnover intention* ini pun dialami oleh RS Vania Bogor. RS Vania Bogor merupakan rumah sakit swasta tipe C yang beralamatkan di Jalan

Siliwangi No 11, Kota Bogor. RS Vania didirikan pada tanggal 1 November 2014. Semakin tinggi *turnover intention* di sebuah perusahaan menunjukkan bahwa manajemen kurang memuaskan karyawannya. Tingkat *turnover intention* RS Vania dapat terlihat dari karyawan yang memutuskan untuk keluar pada tahun 2020-2023 berikut ini :

Tabel 1.1. Data *Turnover* Karyawan RS Vania Bogor Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2020	245	55	22,4%
2021	251	48	19,1%
2022	255	59	23,1%
2023	266	52	19,5%

Sumber: Bagian HRD RS Vania Bogor (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan RS Vania mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah karyawan RS Vania sebanyak 245 dan 55 karyawan yang keluar dengan tingkat *turnover* sebesar 22,4%. Tahun 2021 tingkat *turnover* mengalami penurunan menjadi 19,1% dengan rincian jumlah karyawan RS Vania sebanyak 251 dan 48 karyawan yang memilih untuk keluar. Tahun selanjutnya yaitu 2022 tingkat *turnover* mengalami peningkatan menjadi 23,1% karena sebanyak 59 karyawan memilih untuk keluar dari RS Vania. Tahun selanjutnya yaitu 2023 sebanyak 52 karyawan yang keluar dengan persentase sebesar 19,5%. Penurunan ini dikarenakan adanya kebijakan rumah sakit bahwa seluruh karyawan yang ada akan mendapat insentif dan asuransi kesehatan. Selain itu banyaknya pelatihan yang diberikan guna pengembangan karir membuat karyawan dapat menambah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tahun 2022 merupakan tingkat *turnover* yang paling tinggi yaitu sebesar 23,1% karena pada tahun tersebut pemerintah sudah memeberhentikan insentif covid untuk tenaga kesehatan. Tentunya karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Sakinah dalam Kuswahyudi et al (2022:11263) tingkat *turnover* bisa dikatakan tinggi jika melebihi dari 10% pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di RS Vania termasuk dalam kategori yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis pada tanggal 15 Februari 2024 dengan HRD Rumah Sakit Vania di ketahui bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

Komitmen organisasi mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, keinginan untuk selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan serta penerimaan tujuan dan nilai perusahaan yang diterapkan. Komitmen organisasi ini merupakan permasalahan yang sering dialami karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa karyawan RS Vania memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini dilihat dari karyawan yang merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan karena banyak karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan tersebut sudah cukup lama bergabung dalam perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang maksimal, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya, serta kurangnya keadilan dari pimpinan kepada sebagian karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kurang di hargai dalam perusahaan. Disamping itu sesekali karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka banyak karyawan yang sering berfikir mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya disiplin kerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja salah satu bentuk rasa menghargai, menghormati, dan patuh akan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini yang harus di perhatikan bagi para tenaga kerja dimanapun mereka bekerja. Disiplin kerja membuat individu memiliki rasa tanggung jawab akan tugas dan peraturan yang harus di jalankan dan ditaati, selain itu disiplin kerja bisa juga di artikan sebagai pengingat bagi individu maupun organisasi dimana mereka punya tujuan yang harus di capai melalui disiplin kerja ini besar kemungkinan karakter individupun bisa terbentuk dan apa yang menjadi tujuan organisasi bisa di capai dengan mudah. Permasalahan disiplin kerja di RS. Vania terjadi karena mereka tidak bisa mengikuti peraturan atau *Standard Operating Procedure (SOP)* yang berlaku terkait kehadiran, dimana jika karyawan yang tidak hadir dengan tidak memberikan keterangan seperti izin maupun sakit maka perusahaan tidak dapat memberikan toleransi, dan akan dikatakan alpa. Berikut data absensi dari Rumah Sakit Vania disajikan pada tabel :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan RS Vania Bogor Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Persentase Tingkat Absensi(%)
1	2	3	4	5=3*4	6	7=(6/5)*100
1	Januari	266	25	6650	198	2.98%
2	Februari	266	23	6118	180	2.94%
3	Maret	266	25	6650	168	2.53%
4	April	266	20	5320	230	4.32%
5	Mei	266	25	6650	188	2.83%
6	Juni	266	23	6118	172	2.81%
7	Juli	266	25	6650	190	2.86%
8	Agustus	266	26	6916	190	2.75%
9	September	266	25	6650	196	2.95%
10	Oktober	266	26	6916	199	2.88%
11	November	266	26	6916	210	3.04%
12	Desember	266	24	6384	220	3.45%
Jumlah			293	77938	2341	36.32%
Rata-rata			24.42	6494.83	195.08	3.03%

Sumber: Bagian HRD RS Vania Bogor (2024)

Dari Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan RS Vania berfluktuasi setiap bulannya. Mudiartha dalam Mahrizal (2019:28) menjelaskan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, jika tingkatan absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikatakan tinggi. Ini di arti bahwa tingkat absensi karyawan RS. Vania tergolong tinggi karena berada pada angka 3%. Sehingga dengan itu sangat perlu mendapat perhatian khusus dan serius dari perusahaan.

Faktor lain juga bisa mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja seperti yang dikatakan oleh Mathis & Jackson dalam Hermawati et al., (2021:12). Beban kerja merupakan tugas yang berikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang berbeda. Tinggi rendahnya beban kerja dihitung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Karena itu kecepatan dalam menyelesaikan tugas setiap karyawan pun tidak akan sama. Beban kerja yang

berlebihan akan membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam hal pemberian beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di RS Vania Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Vania Bogor, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa ingin memiliki terhadap perusahaan.
2. Status kontrak yang berkepanjangan dapat menyebabkan karyawan merasa kurang diakui sebagai bagian dari perusahaan.
3. Ketidapatuhan terhadap SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
4. Banyaknya karyawan yang tidak hadir setiap harinya.
5. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan dengan cepat dan tepat.
6. Target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi untuk dicapai dalam waktu yang singkat
7. Karyawan sering berfikir untuk keluar dari perusahaan.
8. Karyawan aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang ada di Rumah Sakit Vania, peneliti membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah guna mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Vania.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?
2. Apakah secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?
4. Apakah secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menyampaikan tujuan penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RS Vania Bogor

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis sampaikan di atas, maka peneliti ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia yaitu *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan agar perusahaan dapat mengatasi permasalahan mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja yang sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Vania Bogor.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

1.7. Sistematika Penelitian

Guna memahami penelitian lebih lanjut, maka materi-materi yang tertera pada laporan penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini diuraikan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi, disiplin kerja, beban kerja dan *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, devinisi operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah diuraikan serta saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, internet, jurnal dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.