

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di beberapa perusahaan atau organisasi adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal semacam ini tidak dapat dihindari oleh suatu organisasi atau perusahaan karena *turnover intention* adalah keputusan yang dibuat oleh pekerja bukan merupakan kewenangan suatu perusahaan untuk memutuskannya, dan buruknya adalah tingkat *turnover* karyawan yang terjadi akan berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut menurut Setiyanto dan Hidayat (2017). Terhadap kinerja ini dapat diartikan jika *turnover* karyawan tinggi maka akan menurunkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Sedangkan terhadap biaya dapat diartikan bahwa semakin tinggi *turnover* karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan perusahaan.

Menurut Randhawa (2007) dalam Kharis (2015) perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah yang penting. Arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* karyawan tinggi. Konsekuensi negatif ini tentu perlu dihindari dari karyawan. Perusahaan harus dapat menekan serendah mungkin jumlah karyawan yang keluar untuk menghindari konsekuensi negatif *turnover intention*. Misalnya, pembengkakan biaya-biaya yang terkait dengan perekrutan dan biaya untuk pelatihan atau pembinaan karyawan. Dengan adanya kebutuhan karyawan yang baru akibat keluarnya karyawan yang lama ini mendorong perusahaan menyusun rencana perekrutan dan pelatihan lainnya yang tentu saja membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sementara itu, konsekuensi negatif lainnya juga bisa timbul dari kekosongan posisi yang ditinggalkan karyawan sehingga yang akan terjadi pada perusahaan akan terhambat atau kinerja yang dihasilkan akan terganggu terkait pada proses dari keberlangsungan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut sesuai pada visi misi di awal perusahaan yang telah terbentuk. Selain dari pada kinerja yang terganggu, apabila *turnover intention* yang terjadi pada karyawan di suatu perusahaan itu tinggi maka *image* yang ada pada perusahaan tersebut akan cenderung terganggu nama baiknya. Sedangkan *image* yang ada pada suatu perusahaan yang sudah berdiri itu sangat penting di masyarakat guna untuk menarik masyarakat untuk bekerja didalamnya maupun bekerjasama sebagai konsumen.

Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan *turnover intention* karyawannya juga menyangkut dengan keamanan bagi perusahaan itu sendiri. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berpotensi mengancam perusahaan karna semakin banyaknya informasi internal dari perusahaan yang terekspos bersama dengan keluarnya para karyawan. Hal ini tentu saja menjadi ancaman bagi

perusahaan dimana perusahaan itu sendiri perlu memiliki cara agar karyawannya tetap setia bekerja pada perusahaan tersebut sehingga informasi internal perusahaan tetap aman.

DeConinck (2009) dalam Dewi dan Subudi (2015) mengungkapkan bahwa setiap organisasi atau perusahaan perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* yang terjadi akan menimbulkan biaya bagi organisasi, dimana biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan. Selain daripada itu, *turnover* karyawan yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap pencapaian dari tujuan perusahaan. *Turnover* yang tinggi juga akan menimbulkan inefisiensi atau biaya yang tinggi dan kerja yang buruk pada perusahaan sehingga jika dibiarkan lama-lama terjadi maka perusahaan kemungkinan besar akan terancam krisis sumber daya manusia, sedangkan SDM itu sendiri merupakan pondasi bagi perusahaan. *Turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan yang dipicu oleh beberapa faktor seperti, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya Sutanto dan Gunawan (2013) dalam Setiyanto dan Hidayati (2017).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai visi dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif menurut Iskandar *et al.* (2015). Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budaya, Rivai (2004) dalam Dewi dan Subudi (2015). Salah satu tipe gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Roueche *et al.* (1989) mengemukakan seseorang telah memiliki sikap kepemimpinan transformasional apabila dapat dipercaya dalam bekerja tim dan berbagi dalam mengambil keputusan, menilai orang berdasarkan mereka sebagai anggota tim dan sebagai individu, memahami motivasi, memiliki sistem penilaian personal yang kuat serta mempunyai visi mengenai instansinya, dalam Ritawati, (2013). Sitorus (2017) berpendapat bahwa seorang pemimpin harus mampu membuat para karyawannya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Pemimpin juga harus mampu memotivasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan dan harus mampu memberi ide-ide dan gagasan-gagasan yang kreatif dalam memecahkan suatu permasalahan di dalam organisasi sehingga akan timbul rasa akan kesadaran di dalam hati karyawan bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Perilaku yang tercermin kemudian dapat menimbulkan rasa nyaman diantara kalangan karyawannya. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan akan lebih cenderung untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan dan

sebaliknya, ketika pemimpin tersebut merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Jadi, dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention*.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dan Subudi (2015) pada CV. Gita Karya Perasada Denpasar dimana kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus terus menciptakan interaksi yang lebih baik lagi agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Shaw (2010) mengatakan salah satu cara agar *turnover intention* tidak meningkat adalah dengan menjaga kepuasan karyawan, dalam Halimat *et al.* (2016). Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Prihartono (2013) dalam Sartika (2014) mengatakan bahwa adanya niat berpindah karyawan disebabkan oleh beberapa permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan, persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik.

Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, Prabu (2005). Luthans (1995) dalam Fadhila dan Andayani (2014) mengemukakan bahwa alasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya pekerjaan itu sendiri, kompensasi yang diberikan, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja dan lingkungan kerja. Robbins (2003) dalam Hanafiah (2014) berpendapat bahwa pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan sudah sesuai dengan upah atau gaji yang akan mereka terima nantinya serta penghargaan berupa promosi jabatan ketika karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik serta rekan kerja tim yang saling mendukung satu sama lain maka kepuasan kerja akan meningkat serta hal tersebut akan membuat karyawan tersebut untuk tetap bertahan di perusahaan serta niat untuk meninggalkan perusahaan rendah. Jadi, dalam hal ini kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya *turnover intention* pada suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti dan Riana (2016) pada PT. Ciomas Adisatwa Denpasar yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak akan memilih keinginan untuk meninggalkan perusahaan sehingga semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Namun, ada beberapa penelitian yang menunjukkan sebaliknya yaitu, tidak menutup kemungkinan apabila seorang karyawan merasa adanya ketidakpuasan kerja maka dia akan berniat atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Setiyanto dan Hidayati (2017), di mana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi

karena masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan ataupun perusahaan namun ingin tetap tinggal atau tetap bekerja pada perusahaan tersebut, karena penelitian yang dilakukan pada manufaktur panbil di kota Batam adalah karyawan tentu merasa semakin sulitnya mencari pekerjaan baru yang sesuai yang di harapkan. Jadi, dalam keadaan tertentu yaitu lapangan kerja yang sulit, ketidakpuasan terhadap pekerja tidak membuat seseorang berpindah pekerjaan. Namun kondisi demikian tidak begitu banyak ditemukan di penelitian.

Sampai saat ini, sudah banyak penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang dimana peneliti memilih populasi yang kebanyakan berada pada organisasi di bidang perusahaan-perusahaan. Tiga faktor penting dari kemandirian suatu organisasi tersebut seharusnya dapat kita lihat pada organisasi lainnya seperti lembaga sosial, lembaga kesehatan atau yayasan yang memberikan suatu pelayanan jasa. Rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang sifatnya wajib ada di tengah-tengah masyarakat saat ini sehingga eksistensinya harus selalu dipertahankan yang salah satunya dengan cara menjaga efisiensi melalui sumber daya manusianya.

Rumah sakit merupakan bagian dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal, rumah sakit memerlukan sumber daya yang berkualitas maupun sumber daya yang memiliki keterampilan serta keahlian yang mumpuni. Keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan oleh sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia di pandang sebagai suatu asset, salah satunya adalah perawat. Keberhasilan suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang bisa disebut dengan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit atau pimpinan rumah sakit perlu melakukan peningkatan pemberdayaan yang baik dengan melalui proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawannya untuk mencapai tujuan, Rivai (2004) dalam Dewi dan Subudi (2015).

Di Indonesia sekarang ini khususnya Provinsi Banten mengalami jumlah tenaga kerja keperawatan yang terdapat pada setiap rumah sakit memberikan arti bahwa minat masyarakat yang tinggi untuk berkontribusi dalam memajukan pelayanan kesehatan. Berdasarkan data yang di peroleh dari Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan 2017 yang disajikan di bawah ini jumlah perawat di provinsi Banten selalu meningkat.

**Tabel 1.1 Jumlah Perawat di Provinsi Banten
Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Perawat
2015	6.087
2016	7.022
2017	7.063

Sumber: Kementerian Kesehatan Banten, 2015-2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 terjadi kenaikan jumlah tenaga kerja perawat tertinggi, yaitu 935 perawat diangkat sebagai pekerja di berbagai rumah sakit. Sementara itu, dari tahun 2016 sampai dengan 2017 peningkatan yang terjadi tidak signifikan, tetapi jumlahnya tidak menurun. Namun, ini sudah dapat menggambarkan bagaimana pekerjaan perawat masih mengalami perkembangan di Banten. Selain itu, pertumbuhan jumlah perawat di provinsi Banten juga diikuti dengan pertumbuhan jumlah rumah sakitnya, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.2 Jumlah Rumah Sakit di Provinsi Banten
Tahun 2015-2017**

Tahun	Rumah Sakit Umum	Rumah Sakit Swasta
2015	10	58
2016	10	64
2017	10	92

Sumber: Kementerian Kesehatan Banten, 2015-2017

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah rumah sakit swasta selalu mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai 2017. Peningkatan tertinggi dialami pada tahun 2016 ke 2017 dimana terdapat 18 rumah sakit baru yang dibangun di Provinsi Banten oleh pihak swasta. Sementara itu, rumah sakit umum pemerintah daerah jumlahnya tetap setiap tahunnya. Hal ini berarti bahwa rumah sakit swasta di provinsi Banten lebih berkembang daripada rumah sakit pemerintahan umum. Hal ini juga menandakan kesadaran akan pentingnya kesehatan itu sendiri di masyarakat yang dalam hal ini pihak swasta menjadi bagi tidak terpisahkan dari perkembangan tersebut. Banyaknya rumah sakit swasta yang baru muncul juga menandakan kebutuhan yang tinggi akan tenaga keperawatan. Hal ini juga dapat menjadi ancaman bagi rumah sakit yang sudah ada sebelumnya dimana adanya potensi *turnover* karyawan karena terdapatnya lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh rumah sakit yang baru terutama dari segi kompensasi yang kemungkinan besar akan lebih besar.

Menurut Desideria dalam tulisannya yang dimuat di Liputan6 pada bulan Juli 2018, tujuh puluh lima persen rumah sakit di Banten berada di daerah Tangerang. Dengan demikian, data jumlah perawat di atas lebih mewakili

bagaimana perkembangan sumber daya manusia di rumah sakit yang ada di Tangerang. Bagaimanapun, perkembangan jumlah perawat ini menunjukkan bahwa rumah sakit di Banten yang dalam hal ini lebih khususnya berada di Tangerang harus memperhatikan perilaku para tenaga perawatnya karena adanya peningkatan jumlah perawat rentan adanya *turnover* yang tinggi juga jumlahnya, sehingga peningkatan jumlah ini harus diiringi dengan itikad perbaikan dari rumah sakit terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang dilakukannya. Oleh karena itu dalam hal ini penulis memandang bahwa perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dan sikap atau perilaku pemimpinya yang transformasional dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* terutama pada perawat yang bekerja di rumah sakit di wilayah kota Tangerang.

1.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada pekerja perawat rumah sakit swasta yang sudah mengalami masa kerja minimal dua tahun. Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja dua tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.
2. Peneliti membatasi penelitian ini yang diasumsikan bahwa tingkat *turnover intention* pada pekerja perawat rumah sakit swasta diukur melalui gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah kota Tangerang pada tahun 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pekerja perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional ?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap niat untuk keluar atau *turnover intention* ?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan pada perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi pekerja perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap niat untuk keluar atau *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan pada perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perawat rumah sakit swasta di wilayah kota Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Masyarakat
 - a. Agar memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kajian ilmiah yang memang telah berdasarkan teori yang bias dan sudah di uji kebenarannya.
 - b. Sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Bagi Penulis
 - a. Untuk memenuhi persyaratan kelulusan S1 di Universitas Esa Unggul.
 - b. Mengetahui tentang penulisan karya ilmiah.
 - c. Membagi ilmu tentang semua yang sudah dipelajari selama menimba ilmu di Universitas Esa Unggul.
3. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal apabila pembaca ingin menerapkan pengetahuan melalui penelitian tentang teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang bagaimana seseorang memiliki keinginan untuk *turnover intention* dari suatu perusahaan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang didapat selama masa perkuliahan dan bisa diterapkan di lapangan pekerjaan.