

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perkembangan organisasi saat ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* tinggi. *Turnover intention* sendiri dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Menurut dharmas (2013,p.1) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang.

Turnover intention dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover intention* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover intention* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover intention* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Pareke (malna *et al*, 2014,p.6) mendefinisikan keinginan atau kecenderungan (*intentions*) seseorang secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi. *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Moblely Sari, 2014,p.9).

RS. Mutiara Bunda merupakan sebuah rumah sakit yang memiliki perkembangan pesat di daerah tulang bawang unit II. Dahulu RS. Mutiara Bunda adalah sebuah klinik yang didirikan oleh seorang bidan desa, kemudian seiring berjalanya waktu dan berkembangnya teknologi serta kebutuhan masyarakat akan adanya suatu tempat pelayanan kesehatan yang lebih modern dan lengkap dibangunlah rumah sakit mutiara bunda yang memiliki fasilitas pengobatan lengkap dan modern yang saat ini dipimpin oleh Dr. Herman Sp. B, M. Kes. RS. Mutiara Bunda memiliki karyawan sebanyak 152 karyawan, terbagi dalam beberapa bagian yaitu sebagai berikut.

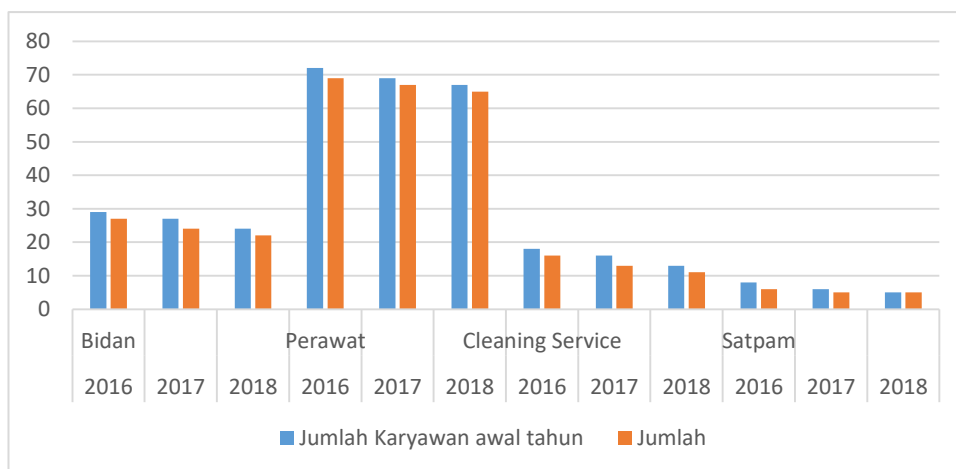
Tabel 1.1 Data Karyawan RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang Tahun 2019

NO	DIVISI	JUMLAH
1.	Direktur	1
2.	HRD	1
3.	Dokter Umum	4
4.	Dokter Spesialis	6
5.	Bidan	22
6.	Perawat	65
7.	Analisis	5
8.	Gizi Dapur	1
9.	Radiologi	2
10.	Fisioterapi	1
11.	Apotek	6
13.	Manajemen	6
14.	Pendaftaran	3
15.	<i>Cleaning Service</i>	11
16.	<i>Driver</i>	1
17.	Satpam	5
18.	CSSD	3

19.	IPSRS	2
20	Laundry	1
21.	Sanitarian	1
22.	Kasir	5
Jumlah		152

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang sebanyak 152 orang dengan bagian masing-masing. Pada divisi perawat memiliki jumlah karyawan terbanyak dengan jumlah 65 orang. Jumlah karyawan pada divisi bidan sebanyak 22 orang, pada divisi *cleaning service* berjumlah 11 orang dan untuk divisi satpam berjumlah 5 orang.

Fenomena yang sering terjadi adalah jika perusahaan dalam keadaan baik akan timbul masalah seperti yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah tingkat *turnover intention* di RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang yang berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian yang ditujukan pada bidan, perawat, *cleaning service* dan satpam dengan jumlah karyawan sebanyak 103 karyawan. Berikut data *turnover* karyawan pada RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Data *turnover intention* karyawan

RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang

Sumber : HRD RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang

Dari gambar 1.1 diatas dapat dilihat pada bahwa *turnover intention tertinggi* terjadi pada bagian perawat dan *turnover intention terendah* terjadi pada bagian *cleaning service*. Menurut Rivai (2009,p.240) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan Nuriqoh Fuaidah dkk, (2018) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Zakaria dan Astuty (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* .

Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu organisasi dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang sudah ada merasa nyaman dalam organisasi dan tidak berkeinginan meninggalkan perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau pekerjaan mereka (Gomes, 2003,p.129). Fungsi kompensasi diberikan sebagai salah satu cara perusahaan memberikan tanggungjawab karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi secara benar akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari. Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Menurut Hasibuan (2013,p.117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan.

Sehingga karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan kepada mereka tidak memadai karyawan akan mencoba mencari pekerjaan ditempat lain. Hal ini yang terjadi di RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang dimana tingkat *turnover intention* setiap tahun selalu bertambah ini dikarenakan pemberian kompensasi seperti gaji yang tidak sesuai. Gaji yang diberikan kepada karyawan dibawah UMK, untuk bidan gaji diberikan sebesar Rp 1.900.000, perawat sebesar Rp 1.650.000, *cleaning service* sebesar Rp 900.000 dan satpam sebesar Rp 1.200.000. Sedangkan dalam edaran SK Gubernur Lampung nomor G/561/V.07/HK/2018 sebesar Rp. 2.251.694,12 mulai diberlakukan pertanggal 1 Januari 2019.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) menurut Mobley (1978) dalam Halimah (2016) adalah lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Yunita (2015) yang menyebutkan *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Siagaan (2014,p.56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan Sedarmayanti (2013,p.23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana

didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang terdapat di RS. Mutiara Bunda sudah dapat dikatakan sangat baik karena dilengkapi dengan peralatan yang canggih serta ruangan yang nyaman untuk digunakan saat bekerja. Rumah sakit menyediakan fasilitas yang baik, seperti ruangan bekerja yang dilengkapi dengan *Air Conditioner* (AC) sehingga suhu pada ruangan karyawan saat bekerja menjadi nyaman dan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Namun pada saat bekerja karyawan merasa kurang nyaman dikarenakan beberapa faktor yang membuat membuat karyawan merasa tidak nyaman, hubungan antar karyawan yang tidak dekat dikarenakan sering terjadi keluar masuknya karyawan baru. Dampak dari *turnover intention* lainnya yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dahulu juga ikut mengawasi dan memberi tahu mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan baru tetapi terkesan menggurui. Hal ini menyebabkan hubungan antar karyawan menjadi renggang dan tidak harmonis. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Halimah (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) lingkungan kerja)mempengaruhi variabel *turnover intention* secara simultan.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan maka peneliti bermaksud untuk meneliti kembali pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TUNROVER INTENTION PADA KARYAWAN (KLINIS) DAN (NON KLINIS) RUMAH SAKIT MUTIARA BUNDA UNIT II TULANG BAWANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini di lakukan di RS. Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang, Jl. Lintas Timur No. 147 Unit II Banjar Agung, Kab. Tulang Bawang.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan November 2019

1.3.5 Ruang Lingkup ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (klinis) dan (non klinis) di rumah sakit mutiara bunda unit II tulang bawang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.

2. Bagi Rumah Sakit Mutiara Bunda Unit II Tulang Bawang

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan atau dapat menjadi bahan kebijakan perbaikan standar operasional perusahaan serta hal-hal yang menegurangi *turnover intention*.

3. Bagi Institusi

Dapat dipergunakan sebahagi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam menegerjekan tugas akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematis Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian akan dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pedahuluan

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematis penulisan.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *turnover intention*, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampe, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum yang menjelaskan secara singkat objek yang diteliti.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

