

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang penting. Semua aktivitas utama organisasi dijalankan oleh karyawan atau tenaga kerja organisasi. SDM yang berkualitas akan meningkatkan kinerja organisasi menjadi optimal. SDM yang sehat baik dari fisik maupun mental merupakan salah satu cara yang membuat karyawan menjadi aktif bekerja dan dapat menjadi lebih produktif. Perusahaan atau instansi yang memiliki fasilitas yang memadai, disertai dengan teknologi yang mumpuni tentu akan sangat membantu proses berjalannya organisasi, namun tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak suatu organisasi, sehingga akan menjadi lebih baik jika organisasi mendapatkan arahan yang positif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memiliki dampak terhadap berlangsungnya proses bekerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan situasi di tempat kerja, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang dapat mendukung berlangsungnya proses kerja karyawan adalah dengan adanya

relasi yang terjalin baik antara atasan dan bawahan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena dapat menjadi pendorong utama karyawan untuk berkomitmen terhadap suatu perusahaan.

Salah satu efek dari lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung adalah dengan meningkatnya rasa kesetiaan karyawan untuk bekerja di instansi tersebut. Lingkungan yang mendukung tersebut akan menjadi motivasi karyawan untuk semakin terlibat aktif dalam suatu organisasi. Keterlibatan organisasi juga menjadi suatu peran penting dalam mendukung lingkungan kerja yang harmonis dalam suatu perusahaan. Keterlibatan aktif yang positif dalam perusahaan secara tidak langsung membuat karyawan mau berkomitmen dan bergerak bersama untuk mencapai visi perusahaan. Keterlibatan yang dilakukan secara konsisten mengindikasikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman di perusahaan atau instansi tersebut.

Salah satu persoalan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah mengurangi *turnover* yang tinggi. *Turnover* merupakan proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan posisinya, perusahaan akan mengalami kerugian apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan profesional. *Turnover* menunjukkan karyawan tidak dapat berkomitmen di perusahaan sehingga masalah *turnover* harus mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan, khususnya departemen SDM.

Salah satu faktor untuk mempertahankan karyawan adalah menjaga kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung adalah wajib bagi

organisasi untuk mempertahankan pertumbuhan dan kinerja yang layak (Luthans *et al.*, 2008 dalam Subhash *et al.*, 2017). Keterlibatan setiap individu dalam lingkungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi juga dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Keterlibatan organisasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan di suatu perusahaan, bukan hanya kompensasi dan gaji yang tinggi. Menurut Walker (2001) dalam Subhash *et al.* (2016), ada tujuh faktor utama yang mendorong retensi karyawan yaitu pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk belajar, hubungan positif dengan rekan kerja, kompensasi dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pengakuan kemampuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi yang baik.

Penelitian ini mengambil objek rumah sakit, sebagai salah satu bentuk lembaga non profit atau biasa disebut sebagai organisasi nirlaba. Menurut *World Health Organization* (WHO) dalam Pangerapan *et al.* (2018), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat.

Rumah Sakit Umum (RSU) Budi Rahayu Pekalongan adalah rumah sakit swasta dan berada di bawah Yayasan Santa Maria Pekalongan. Sebelumnya RSU

Budi Rahayu adalah Rumah Sakit Bersalin dan tanggal 15 Mei 1975 mendapat pengakuan perubahan status Rumah Sakit Bersalin menjadi RSUD Budi Rahayu dengan surat keputusan Menteri Kesehatan RI No: 202/YanKes/1.0/'75. RSUD Budi Rahayu adalah rumah sakit tipe C dengan IGD 24 jam, apotik 24 jam, poliklinik umum dan spesialis. Sebagai salah satu rumah sakit yang ada di Pekalongan, RSUD Budi Rahayu tentu dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik, salah satunya dengan cara memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas. Dalam organisasi, melibatkan seluruh karyawan termasuk keterlibatan manajer dan bawahan dalam suatu instansi dapat menjadi salah satu cara menjadikan karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik. RSUD Budi Rahayu telah menerapkan berbagai cara untuk meningkatkan retensi karyawan, beberapa hal yang sudah diterapkan oleh RSUD Budi Rahayu Pekalongan yaitu dengan adanya kompensasi dan kegiatan wisata dengan tujuan membangun rasa kekeluargaan antar karyawan.

Mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam suatu perusahaan bukan hal yang mudah, menjaga komitmen karyawan tidak hanya dengan memberikan kompensasi, gaji yang tinggi dan bonus-bonus lainnya. Komunikasi yang buruk antar sesama rekan kerja, perlakuan dari atasan terhadap bawahan, kondisi di dalam ruang kerja yang tidak mendukung, seperti ruangan yang kotor, suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin, ventilasi udara yang kurang, kakunya peraturan yang ada di perusahaan dan atasan yang tidak dapat mendengarkan dan mengatasi keluhan karyawan dapat menjadi alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam

apakah lingkungan kerja yang mendukung serta keterlibatan organisasi sebagai pemediasi dapat memiliki pengaruh terhadap niat karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama di dalam suatu perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh terhadap retensi karyawan pada RSUD Budi Rahayu Pekalongan?
2. Apakah lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh terhadap keterlibatan organisasi pada RSUD Budi Rahayu Pekalongan?
3. Apakah keterlibatan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada RSUD Budi Rahayu Pekalongan?
4. Apakah keterlibatan organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan pada RSUD Budi Rahayu Pekalongan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, maka disusunlah variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Menurut Juhdi *et al.* (2013) dalam Subhash *et al.* (2017) lingkungan kerja yang mendukung berkaitan dengan fleksibilitas yang dirasakan dan kebijakan dalam pekerjaan yang mendukung adalah prediktor terbaik dari keterlibatan dan retensi yang diharapkan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja non fisik yang terkandung dalam empat dimensi yaitu suasana yang dirasakan, hubungan pengawasan, interaksi dengan rekan kerja, dan persepsi dukungan organisasi.
2. Retensi karyawan merupakan kemampuan mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2013 dalam Halimatus *et al.*, 2017).
3. Keterlibatan organisasi terkait dengan sikap, niat dan perilaku karyawan terhadap organisasi (Saks, 2006). Keterlibatan adalah hasil dari komitmen yang kuat terhadap organisasi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan peningkatan lingkungan kerja (Harter *et al.*, 2002 dalam Subhash *et al.*, 2017).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan pada karyawan di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap keterlibatan organisasi di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.

3. Mengetahui pengaruh keterlibatan organisasi terhadap retensi karyawan di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.
4. Mengetahui mediasi keterlibatan organisasi pada pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan pada RSUD Budi Rahayu Pekalongan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Pihak Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak manajemen rumah sakit.

2. Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia.

#### **1.6. Sistematika Laporan**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

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

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang digunakan sebagai acuan yang berkaitan dengan objek pembahasan, hasil penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari objek dan lokasi penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari objek penelitian, pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil statistik deskriptif, uji regresi mediasi, dan pembahasan analisis data.

## BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan temuan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian

dan saran atau solusi yang dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.

