

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang penting dan menentukan keberlanjutan jalannya suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang kinerjanya baik, memiliki kemampuan yang mumpuni, produktif, dan lain-lain, akan sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Untuk itu, sebuah organisasi atau perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan, mengelola, dan mengembangkan SDM yang bergerak di dalamnya untuk membawa organisasi mewujudkan tujuan serta cita-cita yang ingin diraih. Selain mengelola dan mengembangkan SDM, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan retensi karyawan (Ningsih et al., 2021). Organisasi atau perusahaan yang memperhatikan retensi karyawan akan menahan munculnya atau memperkecil timbulnya *turnover intention*.

Saat ini sering dijumpai permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* pada perusahaan-perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya di masa mendatang (Karomah, 2020). Adanya *turnover intention* akan menjadi pendorong atau pemicu karyawan untuk keluar atau berpindah pekerjaan atau disebut juga dengan *turnover*. Hal ini akan membawa dampak buruk bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Contoh dampak buruk keluarnya karyawan adalah perusahaan akan mengalami

kerugian secara finansial dan akan mempengaruhi kondisi mental karyawan yang tetap tinggal. Ada banyak hal yang menjadi pendorong timbulnya *turnover intention* pada karyawan suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah stres kerja (Mullen et al., 2018). Selain itu, ada pula faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* karyawan seperti komitmen afektif dan kepuasan kerja (Ozkan et al., 2020).

Komitmen organisasional menjadi salah satu komponen yang penting untuk diperhatikan perusahaan terhadap karyawannya. Di dalam penelitian ini, yang menjadi fokus dalam pembahasan adalah komitmen afektif. Menurut Allen & Meyer (1990) dalam Yukongdi & Shrestha (2020) komitmen afektif merupakan ikatan sentimental dengan suatu organisasi, yang akan meningkat jika kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan produktif. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen afektif seorang karyawan rendah maka akan memungkinkan munculnya *turnover intention* pada karyawan tersebut.

Karyawan adalah komponen yang penting dalam perusahaan atau organisasi, untuk itu perusahaan perlu berupaya dan mengusahakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2021). Apabila kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan menurunkan munculnya *turnover intention*. Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang positif.

Adanya *turnover intention* juga banyak dikaitkan dengan stres kerja yang sering dialami oleh karyawan. Stres kerja adalah reaksi karyawan terhadap karakteristik di tempat kerja yang tampak mengancam mental dan fisik (Lu et al., 2017). Stres kerja dapat membuat karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, menunda pekerjaan atau berantakannya manajemen waktu, bahkan dapat berdampak pada kesehatan karyawan tersebut. Jika isu atau masalah stres kerja berkembang menjadi lebih lebar, maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil dan kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat mengantisipasi jika muncul stres.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Apabila *turnover intention* tinggi, maka akan menyebabkan karyawan berhenti atau keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan memiliki dampak yang kurang baik misalnya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan perekrutan, karyawan lain menjadi kelelahan karena adanya penambahan tugas, suasana kerja yang menjadi kurang nyaman, dan lain-lain. *Turnover intention* yang merupakan keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan dan tempat kerja karyawan tersebut merupakan hal yang perlu diperhatikan dan perlu untuk dibahas agar perusahaan dapat mengantisipasi permasalahan terkait di masa mendatang, apalagi di rumah sakit yang sering kali mendapatkan pasien secara tiba-tiba ataupun pasien yang membutuhkan bantuan secara berkala, adanya *turnover intention* yang berakibat pada *turnover* sesungguhnya akan sangat menghambat jalannya perusahaan.

Yukongdi dan Shrestha (2020) menunjukkan adanya pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga menunjang pentingnya topik ini untuk dibahas. Melalui pembahasan topik ini diharapkan perusahaan dan karyawan dapat melakukan perubahan menuju arah yang lebih baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta?

## **1.3 Batasan Masalah**

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya (Robbins et al., 2017). Komitmen afektif akan meningkat jika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi (Yukongdi & Shrestha, 2020).
2. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang dari hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2021). Kepuasan

kerja menunjukkan seberapa banyak seorang individu mengalami kesenangan dalam konteks organisasional (Ramalho Luz et al., 2018).

3. Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu, yang hasilnya dianggap tidak pasti dan juga penting (Robbins & Judge, 2021).
4. *Turnover intention* adalah kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Lu et al., 2017). *Turnover intention* sering menyebabkan kerugian dan menjadi masalah yang sering dihadapi oleh organisasi atau perusahaan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk banyak pihak di antaranya adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan referensi untuk masyarakat serta penelitian selanjutnya berkaitan dengan komitmen afektif, kepuasan kerja, stress kerja, dan *turnover intention*.

### 2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan juga sebagai wawasan bagi perusahaan yang berhubungan dengan komitmen afektif, kepuasan kerja, stress kerja, dan *turnover intention*, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia mereka lebih baik lagi.

## 1.6 Sistematika Laporan

### Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan gambaran penelitian secara umum dengan adanya latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

### Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu komitmen afektif, kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Bab ini juga menyajikan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

### Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengukuran data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

### Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil dari penelitian yang telah diolah dengan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, hasil analisis data, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan.

### BAB V Penutup

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.