

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi sangat merugikan dilihat dari segi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan perputaran karyawan saling terkait. Peneliti sering menggunakan keinginan untuk meninggalkan organisasi sebagai salah satu indikator dari perputaran karyawan. Perputaran karyawan mengakibatkan peningkatan biaya dan juga membatasi organisasi dalam meningkatkan kinerja secara optimal. Perputaran karyawan berdampak secara negatif terhadap produktivitas baik secara jangka pendek maupun jangka panjang serta efektivitas dari organisasi itu sendiri (Aarons & Sawitzky, 2006).

Dampak organisasional serupa juga dapat menjadi masalah yang serius bagi organisasi yang bergerak di bidang kesehatan serta agen-agen pelayanan jasa kemanusiaan (Aarons & Sawizky, 2006). Perputaran karyawan di dalam organisasi kesehatan perlu mendapat perhatian, karena dampaknya tidak hanya biaya-biaya perekrutan dan pelatihan, tetapi juga pada mutu pelayanan (Aarons and Sawizky, 2006).

Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Gray and Philips, (1996); Tai et al., (1998); Shields and Ward, (2001) yang menjelaskan bahwa tingginya tingkat perputaran perawat pada rumah sakit akan berdampak secara negatif terhadap kapasitas rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan pasien dan kepedulian terhadap pasien (Adjei-Appiah, 2008).

Di samping itu menurut pendapat Argote, Insko, Yovetich, & Romero, (1995) perputaran karyawan dapat memperlemah kinerja dari kelompok kerja di dalam organisasi kesehatan yang hasil akhirnya mempengaruhi produktivitas (Aarons & Sawizky 2006). Selanjutnya hal itu akan mempengaruhi konsistensi dalam pelayanan terhadap pasien dan memperlemah hubungan antara pasien dengan karyawan dari organisasi kesehatan tersebut (Albizu-García, Raó, Juarbe, & Alegría, (2004) dikutip dari Aarons & Sawizky 2006).

Menurut pendapat dari beberapa peneliti. Bell dan Winters, 1993, perputaran karyawan pada *hospitality industry* disebabkan oleh lebih banyaknya kesempatan yang memudahkan karyawan untuk berpindah tempat yang dianggap dapat memberikan kondisi kerja yang lebih baik (Petra Christian University Library, 2005). Menurut Iverson dan Deery, 1997 variabel-variabel khusus yang mempengaruhi tingkat perputaran karyawan antara lain mencakup struktural (misalnya kepuasan kerja, tekanan kerja, keambiguan peran, konflik peran serta pekerjaan yang terlalu membebani), pre-entry (misalnya kepribadian-kepribadian yang positif maupun negatif), lingkungan (misalnya kesempatan kerja), serikat pekerja, serta orientasi karyawan (misalnya kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan pencarian kerja) (Petra Christian University Library, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kemungkinan hubungan iklim organisasi (faktor struktural) dan kepribadian (faktor pre-entry) dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi salah satu indikator dari perputaran

karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai dampak terhadap perputaran karyawan (Aarons & Sawitzky, 2006). Karyawan cenderung meninggalkan organisasi apabila mereka mempersepsikan iklim organisasi tersebut kurang baik. Penelitian lain (Hong & Kaur, 2008) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif (misalnya terlihat dari sikap kerja dan perilaku positif serta lingkungan kerja yang mendukung) mempunyai efek yang signifikan dalam mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kepribadian seseorang juga mempunyai hubungan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kepribadian berpengaruh pada cara karyawan menginterpretasikan lingkungan organisasi mereka. Interpretasi tersebut kemudian membentuk penafsiran yang akhirnya mempengaruhi perilaku. Karyawan dengan kepribadian dominan adalah individu yang percaya diri, efektif, kompetitif, berterus terang serta menunjukkan suatu keinginan besar untuk menggunakan kekuasaannya. Karyawan yang berkepribadian dominan rendah akan enggan untuk menggunakan kekuasaan dalam mencapai tujuan tertentu. Seseorang dengan kepribadian dominan yang tinggi mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, emosi yang stabil, pengendalian diri yang tinggi, serta mudah beradaptasi. Dengan demikian karyawan semacam itu mempunyai kecenderungan rendah untuk meninggalkan pekerjaannya walaupun bekerja di lingkungan kerja yang buruk (Locke, 1991; Yuki & Van Fleet, 1992; Viswesvaran & Deshpande, 1998 dikutip dari Hong & Kaur, 2008)

Kepribadian karyawan juga bisa dilihat dari tinggi atau rendah sifat sosialnya. Karyawan dengan kepribadian sosial yang tinggi memiliki rasa percaya diri dan kenyamanan ketika berinteraksi dengan orang lain. Sebaliknya karyawan yang berkepribadian sosial rendah akan kesulitan berinteraksi dengan orang lain serta merasa tidak nyaman ketika berbicara di depan umum (Downey et al, 1975 dikutip dari Hong & Kaur, 2008). Seseorang dengan kepribadian sosial tinggi memiliki orientasi yang positif terhadap interaksi sosial. Orientasi semacam itu sangat berpengaruh dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Sherman,1989; Connolly & Viswesvaran, 2000, dikutip dari Hong & Kaur, 2008).

Atas dasar itulah iklim organisasi dengan kepribadian dipilih sebagai dua variabel yang mungkin terkait dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian tentang hubungan ketiga variabel tersebut pernah dilakukan Hong & Kaur (2008) dalam konteks rumah sakit non-Islam di Malaysia. Penelitian ini mencoba untuk melihat hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks sebuah rumah sakit Islam yang terletak di Solo. Rumah sakit ini dipilih karena institusi tersebut dibentuk berdasarkan suasana kekeluargaan yang Islami. Di samping itu, institusi tersebut berpedoman pada ayat-ayat Al-Quran dalam pelayanan jasa kesehatan. Keunikan institusi itulah yang membuat peneliti tertarik untuk memilih topik penelitian ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam suatu rumah sakit Islam yang berada di kota Surakarta?
2. Apakah kepribadian karyawan akan membedakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak terlalu luas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Iklim organisasi didefinisikan kesan menyeluruh dari satu organisasi serta dampak individu terhadap lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku kerja dan sikap kerja (Litwin & Stringer, 1968; Pritchard & Karasick, 1973, dikutip dari Hong and Kaur, 2008). Dimensi iklim organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada struktur, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan organisasi ( Hong and Kaur,2008)
2. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit. Perawat dipilih karena dalam institusi kesehatan merekalah yang secara intensif berhubungan langsung dengan pasien.
3. Kepribadian karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada kepribadian dominan dan sosial.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

- Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengelola rumah sakit dalam memahami dan mungkin membentuk iklim organisasi yang kondusif, yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan, khususnya perawat untuk meninggalkan organisasi. Manager juga akan memahami bagaimana kepribadian perawat mungkin akan membedakan keinginan mereka untuk keluar dari rumah sakit.

- Bagi penelitian berikutnya

Hasil penelitian ini mungkin dapat dijadikan masukan dan referensi tambahan di bidang iklim organisasi, keinginan untuk keluar dari organisasi bagi penelitian berikutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dalam penelitian ini

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan uraian secara singkat teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini, yang mencakup iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup populasi, sampel, metode pengumpulan data, pengukuran data, instrument yang digunakan serta teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

### BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi laporan dari hasil analisis dari data.

## BAB IV PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan, tentang hasil dari analisis data yang diperoleh serta beberapa saran praktis bagi bagi institusi yang diteliti, serta para peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang ini.

