

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya untuk rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas (Andini, 2011 dalam Putra dan Surya, 2016). Perkembangan rumah sakit di Indonesia dari sisi pertumbuhan, jumlahnya terus meningkat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Industri rumah sakit mengalami perkembangan cukup pesat seiring diterbitkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang sangat baik. Dari data nasional sejak tahun 2012 sampai saat ini terdapat peningkatan sebesar rata-rata 5.2%.

Di Kabupaten purbalingga terdapat beberapa rumah sakit, salah satunya adalah RSUD Panti Nugroho, yang beralamat di jl. Soekarno Hatta No.18b, Karangmanyar, Kalikabong, Kabupaten Purbalingga. RSUD Panti Nugroho sebagai rumah sakit pemerintah di Kabupaten Purbalingga yang merupakan Kabupaten di Jawa Tengah dengan penduduk mencapai 925.193 jiwa, memiliki peran penting didalam tugas yang menjamin kelangsungan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Panti Nugroho terus diupayakan sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang optimal, bermutu dan profesional.

RSUD Panti Nugroho sebagai rumah sakit pemerintah di Kabupaten Purbalingga yang merupakan rumah sakit bersalin, bertipe D yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 184 orang dan memiliki rumah sakit rujukan yaitu RSUD Goeteng Tarunadibrata dan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo. RSUD Panti Nugroho Purbalingga mempunyai misi diantaranya yaitu mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional, berkualitas serta mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien; Menyediakan fasilitas kesehatan yang handal dan nyaman sesuai standar: Berupaya maksimal meningkatkan kualitas sumber daya manusia; Berperan serta dalam menunjang pembangunan sistem kesehatan nasional (HRD RSUD Panti Nugroho Purbalingga, 2020).

Untuk dapat menjalankan misinya dengan baik maka RSUD Panti Nugroho harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik pula. Hal tersebut sejalan dengan Putra dan Surya, (2016) yang menyebutkan bahwa suatu rumah sakit harus memberikan layanan optimal agar dapat mencapai kesuksesan, untuk mencapai tujuan tersebut maka rumah sakit membutuhkan investasi sumber daya yang berkualitas. Investasi MSDM tersebut tentunya harus dilakukan dengan menjalankan fungsi MSDM, mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan RSUD Panti Nugroho Purbalingga adanya fenomena yang terjadi di RSUD Panti Nugroho Purbalingga, secara umum karyawan kurang puas dengan gaji yang diterimanya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa gaji yang diterima tidak seimbang dengan beban kerja yang, selain itu tunjangan yang diberikan

tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka dari itu karyawan ingin pindah ke rumah sakit yang gajinya lebih besar.

Selain itu rendahnya rasa tanggungjawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja yang mengakibatkan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dan arahan dalam bekerja yang mengakibatkan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dan arahan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim yang kurang baik. Selain itu juga masalah komitmen organisasional yang masih rendah yang dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lain.

Dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya kepuasan gaji, iklim organisasi dan komitmen organisasional yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan mempermudah memecahkan masalah, sehingga kemampuan manajer atau pemimpin dalam memberikan pengarahan agar karyawannya dapat menurunkan *turnover intention* karyawan pada RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Apabila seorang karyawan sudah terdorong dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mempunyai komitmen organisasional yang baik pada perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Turnover intention merupakan keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu Ridlo, 2012 (dalam Siwi dkk,

2016) *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Angka *turnover intention* yang tinggi menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Karena dapat mengganggu jalannya operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan menimbulkan pengeluaran biaya perekrutan yang tinggi (Putra dan Surya, 2016). Fenomena yang terjadi di RSUD Panti Nugroho menunjukkan adanya peningkatan *turnover intention*, hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang terus menurun dari tahun jumlah dari tahun 2018-2020 (HRD RSUD Panti Nugroho Purbalingga, 2020).

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2018	220
2.	2019	214
3.	2020	206

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan pemborosan biaya perusahaan yang cukup besar dikarenakan harus menginvestasikan biaya dalam melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan Khan et al., 2014 dalam (Agustini, dkk, 2017). Tingginya *turnover* karyawan mengakibatkan organisasi menjadi kurang efektif, dikarenakan hilangnya karyawan yang berpengalaman Andini, 2006 dalam (Agustini, dkk 2017).

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan gaji. Kepuasan gaji perawat yang tinggi dapat mengakibatkan loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit (Siwi dkk, 2016). Menurut Lum et al, (1998) dalam Putra dan Surya, (2016) kepuasan gaji

dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan. Upaya perusahaan tersebut biasanya dalam bentuk pemberian intensif. Kepuasan gaji merupakan hal yang penting diperhatikan di perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan mencapai visi misinya. Jika karyawan tersebut memilih meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu performa operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsih, dkk (2018) kepuasan gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suryatiningsih (2017) juga menyebutkan kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Jika seseorang akan terpuaskan dengan gajinya maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Selain komitmen organisasional kepuasan gaji juga dipengaruhi oleh *turnover intention*, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Noviolanda, dkk 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan gaji terhadap *turnover intention* RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Kepuasan karyawan terhadap gaji membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadi pemecatan terhadap

karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya cenderung setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diterimanya mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain (Noviolanda dkk, 2017).

Selain kualitas kepuasan gaji, yang dapat mendukung *turnover intention* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka Shammari, (2008) dalam Ajrsih, dkk (2018). Sedangkan menurut Receihers dan Scheneider, (1990) dalam Arsih, dkk, (2018) iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, praktek, dan prosedur organisasi secara informal dan non formal. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat dari variabel kunci kesuksesan organisasi (Brown Leigh, 1996 dalam Ausri, dkk 2018).

Penelitian ini didukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ausri, ddk (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin baik iklim organisasi pada organisasi atau perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari

perusahaan akan semakin rendah. Penelitian lain dilakukan oleh Dewi, Ratna (2017) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain komitmen organisasional, iklim organisasi juga dipengaruhi oleh *turnover intention* yang didukung oleh penelitian yang dilakukan Syamsul (2017) menyatakan iklim bahwa organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Marins, dan Restu (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional Ezra, dkk, (2019). Komitmen organisasional merupakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi serta berupaya mewujudkan tujuan organisasi sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi Porter, (1994) dalam Putra dan Surya, (2016). Setiap perusahaan pastinya mengharapkan karyawan mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi

komitmen karyawan maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya, membolos, datang terlambat, pindah ke perusahaan lain, dan lain sebagainya (Nitisemo, 2001 dalam Ausri, dkk 2018).

Hal ini diperkuat beberapa hasil penelitian oleh Dotulong, dkk (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yaitu semakin baik komitmen organisasi dilakukan oleh karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. penelitian oleh Mawardi, (2016) menghasilkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain itu pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional telah diteliti oleh Noviolanda dkk (2016) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, serta kepuasan gaji berpengaruh melalui komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Apabila implikasi kepuasan gaji karyawan meningkat, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kepuasan gaji karyawan rendah maka komitmen organisasional karyawan akan menurun.

Namun sampai saat ini belum diketahui apakah kepuasan gaji telah sesuai harapan karyawan, dan apakah gaji yang diberikan kepada karyawan RSUD Panti Nugroho Purbalingga dapat meningkatkan iklim organisasi sehingga timbul komitmen organisasional baru kepada mereka. Sebab selama

ini belum banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya tentang seberapa besar kepuasan gaji, iklim organisasi, dan komitmen organisasional mempengaruhi *turnover intention*. (Austin, 2020).

Berdasarkan pembahasan diatas penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji, iklim organisasi, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sekaligus ingin membuktikan apakah komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepuasan gaji, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho, Purbalingga. Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi RSUD Panti Nugroho terhadap kepuasan gaji dan iklim organisasi pada karyawannya sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* dengan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi, Rahma (2017) dalam hal ini peneliti mengganti variabel independen kepuasan kerja yaitu dengan variabel iklim organisasi. Iklim organisasi dari peneliti yang dilakukan oleh Noviolanda (2017) dimana variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti baru tentang pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional, pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*, pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*,

pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, pengaruh mediasi komitmen organisasional terhadap hubungan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*, serta pengaruh mediasi komitmen organisasional terhadap hubungan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Serta beda antara objek penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian ini mengambil objek RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Alasan peneliti menjadikan RSUD Panti Nugroho Purbalingga sebagai objek penelitian dikarenakan kajian ini belum pernah dibahas pada objek perusahaan dan juga tingkat kepuasan gaji dan komitmen organisasional yang masih belum maksimal sehingga, menurut peneliti objek tersebut layak untuk dikaji.

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi RSUD Panti Nugroho terhadap kepuasan gaji dan iklim organisasi pada karyawannya sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* dengan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawannya. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi RSUD (Studi pada Karyawan Panti Nugroho Purbalingga)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?

2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?
3. Apakah kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi kepuasan gaji terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi iklim organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah kepuasan gaji (X1), iklim organisasi (X2), terhadap *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasional (M) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di RSUD Panti Nugroho, Purbalingga pada tahun 2020.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.

2. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.
3. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.
4. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan iklim organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.
5. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Panti Nugroho Purbalingga
6. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan komitmen organisasional memediasi kepuasan gaji terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.
7. Untuk menganalisa adanya pengaruh secara signifikan komitmen organisasional memediasi iklim organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Direktur RSUD Panti Nugroho Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat merubah kebijakan yang berkaitan dengan *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan untuk mengembangkan literatur yang berkaitan dengan kepuasan gaji dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

3. Bagi peneliti

- a. Untuk mengetahui aplikasi teori MSDM pada praktek yang berkaitan dengan Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

