

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Umumnya karyawan organisasi akan dituntut bagaimana mencapai target sesuai visi dan misi yang sudah ditentukan demi menunjang perkembangan perusahaan. Pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan apabila didukung dengan kinerja yang baik tentunya juga akan menunjang kinerja perusahaan. Kondisi seperti ini akan memungkinkan perusahaan mengalami peningkatan perkembangan dalam manajemennya, sehingga perusahaan mendapat pengaruh timbal balik yang positif dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan biasanya didukung rasa keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan kerja menjadi aspek penting terhadap peningkatan manajemen perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, ketika keterlibatan kerja karyawan rendah akan berdampak negatif kepada manajemen perusahaan itu sendiri karena seseorang yang mempunyai keterlibatan kerja rendah mereka tidak akan mengerahkan semua kemampuan

untuk perusahaan sehingga ketika seseorang tidak mempunyai keseriusan dalam bekerja otomatis karyawan tersebut akan menunjukkan ketidak aktifan dalam pekerjaan, tidak mengutamakan pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan tidak penting bagi harga dirinya maka hal tersebut akan berimbas pada kinerja perusahaan. Ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi, dia akan menunjukkan keaktifan kerja, serta beranggapan bahwa pekerjaannya merupakan hal yang utama bagi harga dirinya. Dalam Islam juga sudah diajarkan bahwa setiap manusia harus bekerja dengan sungguh-sungguh karena bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT, hal tersebut dijelaskan dalam QS. Al-Fushilat ayat 5 yang berbunyi:

وَقَالُوا قُلُوبُنَا فِي أَكِنَّةٍ مِمَّا تَدْعُونَا إِلَيْهِ وَفِي آذَانِنَا وَقْرٌ وَمِنْ بَيْنِنَا وَبَيْنِكَ حِجَابٌ فَاعْمَلْ إِنَّا نَعْمَلُونَ

Artinya: Mereka berkata: "Hati kami berada dalam tutupan (yang menutupi) apa yang kamu seru kami kepadanya dan telinga kami ada sumbatan dan antara kami dan kamu ada dinding, maka bekerjalah kamu; sesungguhnya kami bekerja (pula)".

RS PKU Muhammadiyah Temanggung merupakan rumahsakit swasta. Rumah sakit ini terletak di Jl. Raya Kedu KM.2, Kalisat, Campursari, Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung

sudah berdiri sejak tahun 1989 dan merupakan salah satu amal usaha pembina kesejahteraan umat muhammadiyah. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit ternama di daerah Temanggung, disebabkan oleh kinerja rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan maksimal terhadap pasien yang berkunjung. Kualitas kinerja rumah sakit ini didukung dengan perawat yang memadai serta dokter yang sudah mempunyai pengalaman cukup lama. Selain itu, kinerja pelayanan jasa kedokteran dan perawat juga akan menunjang akreditasi rumah sakit tersebut.

Beberapa tahun terakhir ini kualitas pelayanan dan infrastruktur rumah sakit berkembang pesat. Hal ini didukung beberapa faktor kinerja karyawan, seperti halnya rasa keterlibatan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Akan tetapi dibalik perkembangan kualitas perusahaan tidak jarang juga ada karyawan yang memilih mengundurkan diri, hal ini salah satunya disebabkan oleh *job involvement* yang rendah, sedangkan yang kita ketahui jika *job involvement* mempunyai indikasi ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan, otomatis ketika seorang karyawan tidak mempunyai tujuan yang sama atau dengan kata lain tidak mempunyai ikatan emosional maka akan berdampak pada timbulnya perasaan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan yang biasanya ditandai dengan mulai malas bekerja dan sering terjadi pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

Serta karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan mereka juga memiliki komitmen terhadap organisasi yang rendah pasalnya komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi seperti dimensi komitmen afektif yang menjelaskan sebagai keterikatan emosional, kemudian dimensi komitmen berkelanjutan yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan, serta komitmen normatif yang memiliki keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi, maka dimensi komitmen ini sudah sangat jelas bahwa ketika seorang karyawan tidak mempunyai perasaan komitmen mereka cenderung tidak akan mengerahkan segala kemampuannya dalam pekerjaannya dan akan mempunyai pikiran untuk meninggalkan perusahaan karena dirasa sudah tidak cocok.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang sudah dicapai sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan kepada seorang karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan salah satunya adalah faktor keterlibatan kerja atau yang biasanya disebut *job involvement*. *Job involvement* menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah tingkat

pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Faktor penyebab terjadinya *job involvement* menurut Andriyanto (2016) ada dua yaitu keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu dan keterlibatan kerja timbul sebagai respon terhadap suatu yang ada disekitar.

Job involvement yang dimiliki seorang karyawan akan berpengaruh terhadap faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan seperti halnya komitmen organisasi. Mathis dan Jackson (2008) memberikan definisi dari komitmen organisasi, sebagai sebuah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi tanpa adanya penolakan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi biasanya berupa kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi, arah organisasi dan masih banyak lagi. Ketika karyawan memberikan suatu usaha yang terbaik untuk perusahaan dan berpikir bahwa pekerjaannya merupakan hal penting bagi harga dirinya serta pekerjaan yang didapatkan patut untuk diutamakan, maka dari hal tersebut akan timbul komitmen organisasi dalam diri

karyawan dan karyawan akan memberikan hal yang terbaik kepada perusahaan.

Hubungan *job involvement* dengan komitmen organisasi ini didukung penelitian terdahulu milik Bader obeidat (2016) dan Zoplatis *et al* (2014) yang menjelaskan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Raharjo (2017) yang menemukan hasil bahwa *job involvement* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi menarik untuk diteliti karena penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi *turnover intention*, pasalnya karyawan yang mempunyai perasaan komitmen tinggi mereka akan kuat untuk tetap tinggal dalam perusahaan. *Turnover intention* merupakan perasaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif perusahaan yang lebih baik. Menurut Mobley *et al* (1979) dalam Auliya Annis (2017), *intention turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Biasanya

turnover intention ditandai dengan rasa malas bekerja dan absensi yang meningkat maka hal tersebut karyawan akan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya karena perusahaan dianggap sudah tidak nyaman lagi bagi dirinya. Komitmen organisasi biasanya mudah dilihat didalam diri karyawan. Biasanya karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat melalui sikap ketika mereka bekerja, seperti semangat dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan sumbangan positif terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja, maka hal tersebut sudah sangat jelas akan berdampak terhadap rendahnya keinginan untuk berpindah kerja dalam organisasi dan begitupun sebaliknya jika karyawan mempunyai komitmen yang rendah mereka akan mulai malas bekerja, tidak menyelesaikan tugas secara maksimal, tingginya absensi serta ketidaknyamanan dalam perusahaan yang akan berbuntut untuk meninggalkan perusahaan.

Hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ini didukung oleh penelitian terdahulu milik Auliya annisa (2017) dan Muhammad latifatur rohman (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun ada sebuah penelitian yang bertolak belakang dari kedua penelitian tersebut, Farhana Alkhatiri (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka dari data penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang komitmen organisasi dengan *turnover intention* tetap menarik untuk diteliti karena masih ada hasil yang berbeda.

Selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *job involvement* atau dengan kata lain *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job involvement* yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang sewaktu-waktu dapat terjadi didalam diri karyawan. Perasaan keterlibatan kerja biasanya ditandai dengan keaktifan dalam bekerja dan pekerjaannya merupakan hal utama dan penting bagi harga dirinya, sedangkan *turnover intention* biasanya ditandai dengan absensi yan meningkat, pelanggaran terhadap tata tertib dan peningkatan protes terhadap atasan. Maka dapat disimpulkan bahwa *job involvement* akan menurunkan perasaan untuk berpindah kerja karena indikasi *job involvement* dan *turnover intention* saling bertolak belakang.

Hubungan *job involvement* terhadap *turnover intention* didukung penelitian terdahulu milik Mi yuu & Haeyoung lee (2018) serta Alfonsus patric & Roy setiawan (2018) yang mengatakan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun penelitian milik Fuhasari (2016) mengatakan bahwa *job involvement* mempunyai

pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka dari data hasil penelitian terdahulu penelitian ini tetap menarik karena penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian yang sudah dipaparkan di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dekat tentang *job involvement*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* yang ada dalam RS PKU Muhammadiyah. Judul penelitian yang akan diangkat yaitu “Pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” Dalam penelitian ini, peneliti melakukan modifikasi dari jurnal Bader Obeidat *et al* (2016) dengan judul model terpadu keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan organisasi komitmen: analisis struktural di sektor perbankan Yordania. Modifikasi model ini dengan cara menghilangkan variabel kepuasan kerja pada jurnal tersebut dan menggantikannya dengan variabel *turnover intention* serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara *job involvement* terhadap *turnover intention*.

B. Rumusan masalah

Tingginya *job involvement* yang ada dalam diri karyawan diduga akan mempengaruhi komitmen organisasi karena ketika karyawan yang mempunyai komitmen organisasi cenderung akan mengerahkan segala usaha dan tenaga untuk bekerja dalam

membantu tercapainya visi dan misi organisasi. Keterlibatan kerja sering didefinisikan sebagai derajat dimana seseorang karyawan dikenal melalui pekerjaan, berpartisipasi aktif, dan menganggap prestasinya penting bagi harga diri. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Tingginya tingkat *Job involvement* yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi perasaan untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Apabila keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan tinggi mereka cenderung akan mengenali jenis pekerjaan dan aktif dalam bekerja, maka sudah sangat jelas dua hal tersebut akan menurunkan perasaan *turnover intention* yang biasanya ditandai dengan absensi meningkat dan meningkatnya pelanggaran tata tertib dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah kedua yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Komitmen organisasi yang tinggi di dalam diri karyawan akan memicu perasaan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Tingginya perasaan komitmen organisasi cenderung akan memacu seorang karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin dan mengerahkan seluruh tenaganya untuk perusahaan

demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditentukan, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi mereka akan lebih aktif dalam bekerja. Jadi sudah sangat jelas bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, karena pada dasarnya komitmen organisasi cenderung mempunyai kewajiban untuk memberikan timbal balik terhadap perusahaan sedangkan perasaan *turnover intention* sendiri biasanya ditandai dengan absensi meningkat serta mulai malas bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah ketiga yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* ?

Karyawan yang mempunyai *job involvement* yang tinggi mereka akan tetap bertahan dalam perusahaan dan sungkan untuk mempunyai perasaan untuk keluar dari organisasi. Biasanya keterlibatan kerja yang tinggi juga akan didorong dengan perasaan komitmen organisasi, Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi diduga dapat memediasi tinggi rendahnya *turnover intention* dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah keempat yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intentions*.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*.
4. Menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan beberapa hal yang sudah dijabarkan di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat, antara lain:

1. Manfaat secara teoritis

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu memberikan informasi tentang variabel yang mempengaruhi *turnover intentions*, berkontribusi terhadap manajemen organisasi guna menganalisis pentingnya keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, memperkaya penelitian tentang *job involvement*,

komitmen organisasi, dan turnover intentions, serta menjadi nilai tambahan dalam dunia edukasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

menambah pengetahuan dalam bidang SDM terutama dalam konteks variabel *job involvement*, *turnover intention*, komitmen organisasi.

b. Bagi akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk upaya pengembangan penelitian tentang *job involvement*, *turnover intention* dan komitmen organisasi.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama berkaitan dengan *job involvement* dan komitmen organisasi, sehingga dapat mengurangi terjadinya tingkat *turnover intention* pada perusahaan.