

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover menunjukkan suatu kondisi ketidakstabilan karyawan karena *turnover* adalah keluar masuknya seseorang dari suatu perusahaan ataupun organisasi secara permanen. Semakin tinggi *turnover*, maka akan semakin sering terjadi pergantian karyawan. *Turnover* diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain dengan alasan tertentu atau perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam perusahaan, dimana perpindahan ini sering tidak dapat dipenuhi perusahaan. Masalah *Turnover* akan sangat serius jika keinginan karyawan pindah kerja dalam suatu perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan Maret 2022 dengan bagian personalia diperoleh fenomena tentang *turnover intention* terlihat dari data rata-rata *turnover* karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018 hingga 2021 berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Medik dan Non MedikRSU Prima Medan
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Medik	Keluar	%	Jumlah Karyawan Non Medik	Keluar	%
2017	410	7	1.71	325	8	2.46
2018	403	6	1.48	317	11	3.15
2019	397	6	1.51	306	7	1.95
2020	391	-	-	301	-	-
2021	391	-	-	301	-	-

Sumber: PersonaliaRSU Prima Medan (2022)

Perusahaan perlu membentuk suatu peranan penting dalam manajemen SDM dan mengaturnya guna mencapai tujuan secara efektif dengan cara menjaga atau mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (turnover). Perusahaan perlu mengevaluasi data karyawan yang ada agar karyawan yang dimiliki tidak hanya karyawan kontrak namun karyawan tetap. Bila status karyawan hanya kontrak penting dijaga adanya kepastian sebagai karyawan tetap menimbulkan kekhawatiran yang besar terhadap karyawan (job insecurity) dan mendorong keinginan untuk berpindah tempat kerja guna mencari pekerjaan yang memiliki career path yang lebih jelas

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas bahwa kompensasi masih kurang memuaskan, gaya kepemimpinan masih perlu dibenahi serta perlunya peningkatan dengan kompetensi profesional yang dimoderasi oleh komitmen organisasi sehingga *turnover intention* karyawanRSU Prima Medan lebih baik. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi padaRSU Prima Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka masalah penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi karyawan medik dan karyawan non medik terhadap *turnover intention* padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
2. Masalah gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan medik dan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
3. Masalah kompetensi professional terhadap *turnover intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.

4. Masalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
5. Masalah Komitmen Organisasi memoderasi memperkuat pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
6. Masalah Komitmen Organisasi memoderasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
7. Masalah Komitmen Organisasi memoderasi memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian terfokus pada suatu permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, maka peneliti menetapkan pembatasan berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi profesional sedangkan variabel dependen yaitu *turnover intention* dan variabel moderasi yaitu komitmen organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Medik dan karyawan Non Medik padaRSU Prima Medan periode 2022.
3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Probability sampling menggunakan metode simple random sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian secara umum sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non Medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
3. Apakah Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non Medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
4. Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non Medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
5. Apakah Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non Medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
6. Apakah Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non Medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?
7. Apakah Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Turnover Intention* karyawan Medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.

2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
4. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional secara simultan Terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
5. Menguji dan Menganalisis Komitmen Organisasi Memoderasi Memperkuat Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
6. Menguji dan Menganalisis Komitmen Organisasi Memoderasi Memperkuat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.
7. Menguji dan Menganalisis Komitmen Organisasi Memoderasi Memperkuat Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap *Turnover Intention* karyawan medik dan karyawan non medik padaRSU Prima Medan periode tahun 2022.