

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. berbagai carapun dilakukan mulai dengan meningkatkan kualitas pelayanan ataupun meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan/organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta di pertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi tidak berjalan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan karena gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2017). Sedangkan *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Malthis dan Jackson, 2014:14). Mengenai hal tersebut, melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan stres kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung berada pada kondisi *burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya.

Stres kerja tak jarang dialami oleh karyawan di banyak perusahaan termasuk pada RS Aisyiyah Kudus apabila mendapat banyak tekanan dari berbagai pihak yang ada di perusahaan itu sendiri sehingga karyawan menjadi tegang dalam melakukan pekerjaannya, seperti yang diungkapkan Handoko (2017:54), stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:121), stres merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Faktor lain yang menyebabkan kelelahan kerja dan *turnover intention* adalah *work family conflict*. Thanacoody (2014:93) berpendapat bahwa *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Rumah Sakit Aisyiyah Kudus pertama kali dibangun pada tahun 1972, pada awalnya bernama BP/BKIA Aisyiyah Kudus, pada tahun 1976 dilakukan peresmian dan pembukaan dimulainya operasional BKIA / Rumah Bersalin Siti Khadijah Kudus sesuai SK Bupati Kudus. Rumah Sakit Aisyiyah Kudus merupakan salah satu rumah sakit yang eksis di Kudus, namun ternyata terdapat permasalahan di dalamnya, yaitu *turnover* perawat yang fluktuatif. Berikut disajikan tabel *Turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Aisyiyah Kudus dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Data *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Aisyiyah Kudus Tahun 2022

Bulan	Total Perawat	Perawat yang Keluar	(%)	Perawat yang Masuk	(%)
Januari	211	0	0,00	2	0,95
Februari	213	1	0,47	0	0,00
Maret	212	3	1,42	1	0,47
April	210	2	0,95	0	0,00
Mei	208	4	1,92	2	0,96
Juni	206	1	0,49	2	0,97
Juli	207	0	0,00	0	0,00
Agustus	207	2	0,97	2	0,97
September	207	2	0,97	5	2,42
Oktober	210	0	0,00	0	0,00
November	210	2	0,95	0	0,00
Desember	210	0	0,00	0	0,00

Sumber : Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, 2023

Berdasarkan data di atas menunjukkan *turnover intention* yang terjadi pada perawat RS. Aisyiyah mengalami fluktuatif. Terjadinya *turnover intention* dikarenakan perawat mengalami *burnout* yang disebabkan oleh beban kerja lembur yang dirasakan perawat. Berikut ini disajikan tabel 1.2 terkait *burnout* perawat.

Tabel 1.2
Data Lembur Perawat Rumah Sakit Aisyiyah Kudus Tahun 2022

Bulan	Jumlah Perawat yang Lembur
Januari	103
Februari	112
Maret	122
April	132
Mei	163
Juni	142
Juli	135
Agustus	108
September	102
Oktober	101
November	103
Desember	101

Sumber : Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya perawat yang harus lembur dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi dimasa pandemi covid yang mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi pada perawat yang berdampak perawat tersebut tidak akan betah bekerja lama dalam keadaan yang demikian karena tekanan pekerjaan yang tinggi tapi tetap di tuntut untuk fokus dan maksimal dalam melakukan pekerjaan, dapat meminimalisir kesalahan. Sehingga hal ini menjadi pemicu timbulnya stres pada perawat baik fisik maupun psikologis, ketika stress perawat sudah mencapai batas maksimal itu akan berdampak pada timbulnya *burnout*.

Research gap mengenai stres kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi, Rivai dan Lukito (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Jin, et al (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intentio*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mawadati (2020) yang

menyatakan bahwa stres kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi, Harif Amali Rivai, Hendra Lukito (2021) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Penelitian Agustina (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian Meilaty Fintahiasari (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda. (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Stres kerja Dan *Work family conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada RS Aisyiah Kudus.”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Variabel eksogen terdiri dari stres kerja dan *work family conflict* sedangkan variabel endogen adalah *burnout* dan *turnover intention*.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di RS Aisyiah Kudus.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah perawat RS Aisyiah Kudus.
- d. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan sejak bulan November 2022 sampai bulan Februari 2023.

1.3 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di RS Aisyiyah Kudus adalah *turnover intention* yang terjadi pada perawat RS. Aisyiyah mengalami fluktuatif. Terjadinya *turnover intention* dikarenakan perawat mengalami *burnout*. *Burnout* perawat diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi di masa pandemi covid-19 yang mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi pada perawat yang berdampak perawat tersebut tidak akan betah bekerja lama di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada RS Aisyiyah Kudus?
5. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada RS Aisyiyah Kudus?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *Burnout* pada RS Aisyiyah Kudus?
7. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *Burnout* pada RS Aisyiyah Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada RS Aisyiyah Kudus.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada RS Aisyiyah Kudus.
5. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada RS Aisyiyah Kudus.
6. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *Burnout* pada RS Aisyiyah Kudus.
7. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *Burnout* pada RS Aisyiyah Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen dan mampu menjadi referensi peneliti berikutnya terhadap aspek-aspek stres kerja, *work family conflict*, *burnout* dan *turnover intention*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen RS Aisyiyah Kudus sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pihak manajemen dalam meningkatkan *burnout* dan *turnover intention* melalui stres kerja dan *work family conflict*.