

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya zaman, membuat semakin banyak organisasi atau perusahaan baru yang bermunculan. Di dalam itu, dibutuhkan manajemen untuk mengkoordinir dan mengintegrasikan kegiatan - kegiatan kerja di dalam organisasi agar dapat terselesaikan secara efektif dan efisien baik dengan maupun melalui orang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian yang menjadi aset penting dan berharga bagi organisasi, dikarenakan SDM memiliki kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Ini adalah sebuah tantangan bagi perusahaan, bagaimana perusahaan bisa membuat karyawan tidak merencanakan suatu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Saat karyawan berkeinginan sampai memutuskan untuk keluar, itu akan mengganggu dan menghambat jalannya perusahaan, terlebih jika SDM yang berkinerja baik yang keluar. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan inilah yang disebut *turnover intention*.

Turnover Intention karyawan merupakan kesadaran atau pemikiran tentang keinginan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Menurut Audina & Kusmayadi (2018), ada beberapa indikator yang membentuk seorang karyawan berkeinginan untuk keluar atau meninggalkan

perusahaannya saat ini, yaitu pikiran untuk meninggalkan perusahaannya, pencarian informasi kesempatan bekerja di perusahaan yang lain, dan timbulnya niatan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan sangat mungkin terjadi kapan saja, bahkan jika melihat kondisi yang kita alami sekarang, itu sangat mungkin terjadi. Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang tidak baik bagi sebagian besar perusahaan, terutama rumah sakit. rumah sakit harus memikirkan bagaimana cara untuk bertahan dalam kondisi yang tidak pasti dan harus melakukan perubahan pada sistem jalannya perusahaan dengan segala keterpaksaan selama terkena dampak Covid-19.

Meningkatnya kasus Covid-19 ini, banyak tenaga medis yang bekerja melebihi *shift* yang ditetapkan, banyak pula tenaga medis yang dipekerjakan serta ditempatkan dalam spesialisasi baru bahkan dengan kesulitan yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Belum lagi, beberapa tenaga medis harus melakukan pemisahan diri dari keluarga (Titasari & Fani, 2021). Pekerjaan yang tiada hentinya terus mereka hadapi dengan segala tekanan, mulai dari kondisi internal rumah sakit, eksternal rumah sakit, pasien bahkan kehidupan pribadi mereka sendiripun terkena dampaknya. Dampak Covid-19 tidak hanya memberikan efek kepada rumah sakit dan tenaga medis, tetapi juga memberikan efek kepada tenaga kesehatan terutama perawat Wanita.

Kondisi yang terus-menerus berubah harus dijalankan perawat dan perubahan kondisi tersebut dapat menjadi suatu ancaman bagi mereka, baik

melalui pekerjaan atau bahkan dari luar pekerjaan itu sendiri. Ancaman itu memunculkan suatu kekhawatiran, khawatir apakah dia akan terus bertahan, khawatir bagaimana dia bisa untuk tetap bertahan, khawatir akan segala keadaan yang harus dihadapi baik internal maupun eksternal, dan juga masih banyak lagi kekhawatiran yang muncul dari seorang perawat. Kekhawatiran perawat tersebut berubah menjadi tekanan yang membuatnya menjadi stres serta muncul perasaan tidak aman atas kondisi yang sedang dirinya jalani. Tekanan dan kekhawatiran itu juga menimbulkan suatu konflik peran pada pekerjaan dan keluarganya. Bahkan terlepas dari Covid 19 juga disebutkan pada penelitian Kalendesang *et al.*, (2017), sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tenaga keperawatan di beberapa penelitian dikemukakan bahwa stres kerja merupakan hal lazim bagi perawat.

Lalu dalam kondisi yang terus berubah ini, perawat dipaksa untuk fokus mengerahkan segala waktu dan tenaga untuk bekerja sesuai peran mengikuti perubahan dengan banyaknya tekanan serta kekhawatiran yang ada, sehingga peran nya terhadap keluarga berkurang. Bahkan bisa dikatakan, jika mereka tidak memiliki waktu dan sulit untuk menjumpai keluarganya. Ini dapat memunculkan tekanan baru, dikarenakan mereka harus menjalani tuntutan pekerjaan terutama dalam situasi dan kondisi yang tidak pasti, tetapi tetap harus mengingat perihalnya dalam keluarga. Disebutkan juga pada penelitian dari Kalendesang *et al.*, (2017) bahwa penelitian di Amerika menyebutkan bahwa 65% wanita karir

mempunyai masa depan lebih suram. Mereka banyak mengalami konflik dalam pekerjaannya akibat stress yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*.

Semua hal mulai dari konflik peran yang muncul antara pekerjaan dan keluarga, perasaan tidak aman yang timbul dalam diri perawat, serta stres yang terus meningkat itu akan sangat mempengaruhi atau berdampak pada timbulnya niat untuk keluar dari perusahaan dan siap untuk berpindah ke pekerjaan di tempat yang baru. Para perawat merasa harus keluar dari semua tekanan dan kekhawatiran yang dirinya rasakan dan dapatkan selama bekerja di suatu perusahaan tersebut. Terasa sia – sia apabila mereka tetap bekerja dengan kondisi yang terus berubah didampingi dengan tekanan serta kekhawatiran yang tidak pasti kapan berakhirnya.

Walaupun sekarang pandemi Covid 19 sudah tidak ada dan kasus covid 19 menurun, namun ada artikel oleh Dirgantara yang berjudul “Pandemi Hilang, Jumlah Pasien Rumah Sakit Naik”. *Business Insight*, Mei 2022 dan artikel oleh Zairi dengan judul “Usai Kasus Covid-19 Menurun, Penderita Penyakit Jantung Dominan Dirawat RSUDZA”. *Serambi News.com*, Januari 2022 yang mana bahasan dari kedua artikel tersebut bisa disimpulkan bahwa pasca Covid 19 masyarakat Indonesia terutama Aceh juga mengalami peningkatan dalam berobat kerumah sakit dengan berbagai kasus penyakit terutama penyakit jantung pada RSUDZA. Walaupun kondisinya berbeda tetapi tekanannya tetap dapat membuat

hal hal negatif seperti perasaan tidak aman, konflik peran ganda, stres kerja bahkan sampai turnover intention masih ada.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah aspek *job insecurity*. Greenhalgh & Rosenblatt (1984), mengartikan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan seorang karyawan dalam menjaga jalannya proses pekerjaannya akibat dari adanya suatu ancaman yang mengancam pekerjaannya. Jika seorang karyawan mengalami suatu ancaman di tempat kerjanya, itu akan memunculkan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaannya saat ini dan berpindah ke perusahaan lain. Pernyataan ini didukung oleh beberapa peneliti, seperti Marzuqi (2021), Saputri *et al.*, (2020), Setyowati *et al.*, (2021), Paramita & Hendratmoko (2021), Ratnasari & Lestari (2020), Alyahya *et al.*, (2022), Heryanda (2019), Arijanto *et al.*, (2020), dan Brahmanna & Dewi (2020). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Jung *et al.*, (2021), menyatakan bahwa *job insecurity* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *job insecurity*, ada aspek lain yang dapat meningkatkan *turnover intention* yaitu *work family conflict*. Menurut Bakker *et al.*, (2008), *work-family conflict* merupakan suatu konflik yang muncul pada lingkungan pekerjaan yang berdampak pada hubungan keluarga, bahkan ketika karyawan tersebut lebih memprioritaskan atau memilih bekerja maka karyawan tersebut berpotensi

mengalami suatu kendala dan hambatan dalam memenuhi seluruh tanggung jawab dikeluarganya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), dikatakan bahwa Wanita yang bekerja memiliki dua peran yang memiliki tanggung jawab yang besar, yaitu sebagai seorang istri dan ibu serta sebagai pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya dan bekerja secara professional. Dalam wawancara yang Sari (2020) lakukan pada perawat di salah Rumah Sakit Swasta Bandung mendapati bahwa perawat Wanita sering kali terjebak dalam kondisi dimana dirinya harus menjalankan peran sebagai perawat sekaligus ibu dan istri. Perawat Wanita mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menjalani kedua peran ini.

Pada kondisi seperti ini, pastinya para tenaga kesehatan ini mengalami suatu tekanan atas tanggung jawab yang dirinya dapatkan baik dari pekerjaannya maupun keluarganya. Mereka pasti akan berpikir untuk keluar dari perusahaan, karena menurutnya waktu yang dirinya berikan untuk pekerjaan tidak seimbang dengan waktu yang dirinya berikan untuk keluarga.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*, dikarenakan peran karyawan dalam keluarga akan terus berkurang seiring dengan bertambahnya peran pekerjaan yang harus dirinya jalani. Hal itu akan meningkatkan kesadarannya bahwa itu salah, dan seorang karyawan

tersebut akan timbul suatu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian, seperti Kurniawati *et al.*, (2018), Paramita & Hendratmoko (2021), Dhakirah *et al.*, (2021), Lestari & Prahiawan (2018), Sarianti *et al.*, (2018), Kusumanegara *et al.*, (2018), Putra & Suwandana (2020) dan Zhang *et al.*, (2020). Seorang karyawan yang tidak bisa menyeimbangi tuntutan peran dari pekerjaannya dan keluarganya, akan merasakan tekanan dikarenakan karyawan tersebut tidak dapat mensejajarkan kedua tuntutan peran tersebut di waktu yang bersamaan. Tidak bisanya seorang karyawan menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut, sering kali diakibatkan oleh perusahaan yang memberikan tuntutan berlebih atas peran dari pekerjaannya. Tentu itu akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memangkas waktu dari karyawan tersebut, sehingga waktu untuk keluarga sedikit demi sedikit berkurang.

Selain dua aspek diatas yang dapat meningkatkan *turnover intention*. Ada aspek lain yaitu stres kerja atau *work stress*. *The National Institute for Occupational Safety and Health* atau disingkat NIOSH mendefinisikan stres kerja sebagai suatu reaksi fisik atau sentimental yang berbahaya yang di tunjukkan oleh karyawan di saat tuntutan pekerja yang tidak sesuai dengan keterampilan atau sumber daya seorang pekerja tersebut (Jeon & Kim, 2018).

Menurut Robbins & Judge (2017), stres yang dialami di tempat kerja (mendapatkan *e-mail* yang buruk, tenggat waktu yang akan datang, kehilangan

penjualan yang cukup besar, teguran dari atasan, dan lain-lain), akan berdampak negatif pada suasana hati karyawan. Efek dari stres ini juga muncul dari waktu ke waktu. Bahkan, ketika situasi dan kondisi yang ada terlalu emosional dan terbebani dengan stres, kita akan otomatis merespon secara alami untuk melepaskan diri atau berpaling dari kegiatan atau bahkan pekerjaan disekitar kita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, itu akan membuat keinginan nya untuk keluar dari perusahaan meningkat. Pernyataan ini juga didukung oleh beberapa peneliti, seperti Desvarani & Tamami (2019), Setyowati *et al.*, (2021), Audina & Kusmayadi (2018), Putra & Suwandana (2020), Arijanto *et al.*, (2020), dan Kurniawaty *et al.*, (2019). Jika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, sudah pasti karyawan tersebut tidak bisa berpikir dengan jernih, emosi menjadi tidak stabil, hilangnya fokus dalam bekerja, melepaskan diri dari pekerjaan dan itu akan membuat dirinya merasa tertekan. Karyawan pasti akan berpikir untuk keluar dari perusahaan, karena menurut karyawan tersebut, pekerjaan yang dirinya jalani sekarang membuatnya merasa stres dan mulai melepas apapun yang sedang dikerjakan.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dari Kusumanegara *et al.*, (2018), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, yang mana tidak semua karyawan yang mengalami stress kerja berniat untuk keluar dari perusahaan.

Jika tadi membahas bahwa *work stress* dapat meningkatkan *turnover intention*, *work stress* juga dapat menjadi faktor pendukung antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Penelitian oleh Setyowati *et al.*, (2021) dan Yanti & Frianto (2020) membuktikan bahwa *work stress* berhasil memediasi secara tidak langsung pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian para peneliti tersebut, membuktikan ketika *job insecurity* seorang karyawan meningkat itu akan membuat stress kerja dari karyawan tersebut juga ikut meningkat. Stres kerja yang tinggi dari karyawan akan mendorong keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat dirinya bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa peneliti lain seperti Djamil *et al.*, (2018) dan Surbakti *et al.*, (2021).

Selain *job insecurity*, *work stress* juga menjadi faktor pendukung antara *work-family conflict* dengan *turnover intention*. Ada beberapa penelitian yang mendukung pernyataan ini, seperti Lu *et al.*, (2017), Riptiono (2019), Djamil *et al.*, (2018), Surbakti *et al.*, (2021) dan Silva *et al.*, (2021). Tetapi terdapat penelitian yang dilakukan oleh Kusumanegara *et al.*, (2018), yang menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh *work-family conflict* tanpa di mediasi oleh *work stress*. Karyawan yang memiliki *work-family conflict* mudah atau rentan terkena stress, tetapi tingginya stress yang dialami oleh karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *work stress*?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress*?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *work stress* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
7. Apakah *work stress* memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *work stress*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work stress*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work - family conflict* terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menganalisis peranan *work stress* sebagai pemediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menganalisis peranan *work stress* sebagai pemediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberi tambahan bukti empiris serta pengembangan ilmu terkait dengan *job insecurity*, *work-family conflict*, *work stress*, dan *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Objek yang Diteliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah atau memberikan informasi kepada rumah sakit yang diteliti terkait dengan pemahaman mengenai dampak yang timbul pada tenaga kesehatan terutama perawat terkait *job insecurity*, *work-family conflict*, *work stress*, dan *turnover intention*.

2) Bagi Pengembangan Riset

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi kepentingan peneliti untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau penelitian yang baru mulai dilakukan, terutama referensi terkait dengan *job insecurity*, *work-family conflict*, *work stress*, dan *turnover intention*.