

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat. Memberikan pelayanan kesehatan dengan baik dan berkualitas merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Dengan memberikan pelayanan secara professional dan optimal kepada masyarakat dapat meningkatnya kualitas rumah sakit.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan di semua perusahaan. Perusahaan akan bekerja keras untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kuat dan berkualitas tinggi yang akan mendukung efektivitas internal perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi perkembangan perusahaan, maka perusahaan membutuhkan beberapa perhatian khusus pada sumber daya manusianya, perusahaan harus berpikir bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Di rumah sakit perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang berkualitas dalam rangka untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Para perawat harus siap menjalankan tanggung jawab dalam melayani pasien. Oleh karena itu, kondisi ini perawat

hanya memiliki waktu yang sedikit dengan kehidupan pribadinya karena telah diatur jadwal yang ketat dengan sistem pembagian *shift*. *Shift* terbagi menjadi tiga, yaitu *shift* pagi mulai dari pukul 07.00-14.00, *shift* siang mulai dari pukul 14.00-21.00 dan *shift* malam mulai dari pukul 21.00-07.00. Maka dengan pemberlakuan *shift* tersebut dapat berdampak besar terhadap kesehatan fisik dan performa kerja karyawan apalagi bila karyawan secara terus menerus terjaga pada malam hari dan baru dapat beristirahat di siang hari terlebih lagi seorang perawat akan mendapat giliran waktu lembur di setiap minggunya. Dengan demikian seorang perawat sangat perlu untuk menyeimbangkan waktunya dengan baik dalam membagi waktu antara bekerja dan melakukan aktivitas pribadi serta lingkungan sosial. Apabila seorang perawat tidak dapat menyeimbangkan waktu tersebut, maka akan berdampak pada padatnya jam kerja seorang perawat sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karena banyak waktu yang terlewatkan seperti waktu beristirahat, waktu berkumpul dengan keluarga, aktivitas untuk berolahraga, waktu untuk liburan dan lain-lain.

Work life balance sangat dibutuhkan seseorang dalam menyeimbangkan antara kehidupan dan kerja dalam menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan di rumah sakit sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan sempurna baik di tempat kerja maupun kehidupan pribadinya. Dengan demikian *work life balance* menjadi sebuah kebutuhan bagi individu agar terciptanya kehidupan yang berkualitas.

Jika perawat gagal dalam menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan kehidupan pribadi dapat menimbulkan permasalahan sehingga dapat memicu stres kerja karena ketidakseimbangan dalam mengatur waktu yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Sebagai perawat diharapkan untuk bekerja secara cepat dan tepat dalam melayani pasien, situasi kerja ini menjadi salah satu faktor munculnya stres pada karyawan. Dengan stres kerja yang berkepanjangan akan memunculkan kelelahan kerja pada karyawan dan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Kondisi psikologis karyawan akan terus menurun jika hal ini terus terjadi dan mengakibatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. *Turnover intention* adalah kesadaran seseorang atau pegawai untuk mengundurkan diri dari sebuah perusahaan. Sehingga dapat menimbulkan dampak bagi perusahaan seperti, perusahaan harus menggunakan dananya untuk merekrut karyawan sampai proses siap untuk bekerja. Selain itu terjadinya kekurangan karyawan karena menunggu karyawan baru setelah karyawan sebelumnya keluar.

Kepuasan kerja di sebuah perusahaan menjadi poin penting karena karyawan dapat menunjukkan sikap merasa puas terhadap pekerjaan sehingga akan cenderung bersikap positif. Hal ini dapat menghindari stres kerja serta membantu untuk menyeimbangkan waktu di setiap aktivitas. Karyawan yang merasa puas pun tidak akan mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hubungan antara *work life balance* dan stres kerja

sangat diperlukan untuk tenaga medis dalam menunjang pekerjaannya. Oleh karena itu, adanya *work life balance* secara tidak langsung agar terhindar dari stres kerja, karena memiliki rasa kepuasan kerja di rumah sakit tersebut.

Pada penelitian mengenai *work life balance* terhadap *turnover intention* terdapat adanya gap riset. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan Oktaviani (2018) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa karyawan mendapatkan tambahan jam lembur yang sesuai dengan ketentuan, namun hal ini tidak mempengaruhi karyawan untuk keluar perusahaan karena karyawan merasakan pencapaian dengan adanya kepuasan kerja yang di dapatkan melalui, gaji, tunjangan, bonus dan hadiah. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Vellya Viraj et al., (2020) mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan hal ini disebabkan karena ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan menimbulkan berkurangnya performa kerja dan tingginya *turnover intention* karyawan, maka keinginan karyawan untuk berpindah semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan variabel intervening guna mengatasi kesenjangan temuan antara *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga akan terhindar dari stres kerja karena jadwal yang

padat membuat tidak stabilnya pembagian waktu untuk kehidupan pribadinya. Kepuasan kerja dapat membangkitkan sikap positif perawat terhadap pekerjaannya, perawat akan melakukan tanggung jawabnya secara maksimal sehingga mampu menghasilkan kinerja dengan baik. Oleh karena itu, perawat yang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya akan berat hati untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian mengenai *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan sebagai mediasi masih menunjukkan hasil yang beragam. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di rumah sakit. Oleh karena itu hal ini mendasari latar belakang pada penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?

5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja
2. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*
3. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
6. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*
7. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan sebuah pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan dan masukan bagi perusahaan.

3. Bagi Pengembangan Teori

Sebagai referensi dan dapat menambah khazanah keilmuan dan meningkatkan pengetahuan.