

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Balakang Penelitian

Setiap organisasi harus memantau karyawan-karyawannya untuk mengetahui apa yang dibutuhkan mereka. Pihak-pihak dalam suatu organisasi harus mengetahui beberapa aspek sikap dan perilaku karyawannya. Beberapa aspek penting tersebut diantaranya adalah *burnout*, *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *intention to stay*. Maka dari itu aspek-aspek tersebut serta hubungan di antara mereka banyak diteliti oleh peneliti bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Maslach melalui Eltaybani *et al.*, (2018), *burnout* adalah respons yang berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Konsep ini digambarkan oleh Maslach *et al.* melalui van Bogaert *et al.* (2009) sebagai ketidaksesuaian antara orang dan pekerjaan dalam enam komponen (atau di area-area) kehidupan kerja: beban kerja, kurangnya kendali, kurangnya penghargaan, kurangnya komunitas, kurangnya keadilan, dan konflik nilai. Perhatian pada tingkat *burnout* karyawan merupakan hal yang harus dipantau karena *burnout* karyawan dapat mengakibatkan sikap yang tidak diinginkan seperti keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Sebaliknya, jika perhatian terhadap upaya meminimalisasi *burnout* dapat dilakukan, maka hal itu dapat meningkatkan *intention to stay*.

Intention to stay adalah kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi yang menaunginya saat ini (Naim dan Lenkla, 2016). Kebalikan dari *intention to stay* adalah *turnover intention*. Menurut Noor *et al.* (2020), suatu organisasi harus dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dan meningkatkan tingkat *intention to stay* mereka agar organisasi tidak memiliki hambatan dalam mencapai cita-citanya. Noor *et al* juga menyatakan bahwa tingkat *intention to stay* karyawan merupakan sesuatu yang sangat signifikan dalam proses kesuksesan organisasi karena jika suatu organisasi tidak memiliki karyawan, maka organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai cita-citanya.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara *burnout* dengan *intention to stay*. Eltaybani *et al.* (2018) menyatakan bahwa *burnout* berasosiasi negatif dengan *intention to stay*. Menurut Chao (2020), tingkat *burnout* yang rendah secara signifikan terkait positif dengan tingkat *intention to stay*. Kemudian Sule dan Eniola (2017) menyatakan bahwa tingkat *job burnout* terkait secara negatif dan signifikan dengan *intention to stay*. Scanlan dan Still (2019) mengungkapkan dalam penelitian mereka bahwa *burnout* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* adalah kebalikan dari *intention to stay*, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang negatif terhadap *intention to stay*. Penelitian Thomas *et al.* (2020) menyatakan bahwa *burnout*, terutama salah satu dimensinya yaitu inefikasi, memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Work-life balance adalah aspek lainnya yang harus diperhatikan jika sebuah organisasi ingin memastikan bahwa karyawan dapat tetap mengabdikan dan tetap tinggal di organisasi tersebut, karena seorang karyawan harus dapat membagikan kewajiban pekerjaannya dengan kewajiban berperan dalam keluarga. Greenhaus *et al* melalui Anuradha dan Pandey (2016) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat dimana seseorang sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan peran kerja dan peran keluarganya. Menurut Anuradha dan Pandey, seorang karyawan harus dapat menyeimbangkan waktu yang diberikan untuk pekerjaan maupun peran keluarga, terlibat secara psikologis pada tingkat yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga, serta memastikan bahwa karyawan tersebut mendapatkan tingkat kepuasan yang sama antara pekerjaan dengan peran keluarga.

Hubungan antara *work-life balance* dengan *intention to stay* telah diteliti oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah seperti Lindfelt *et al.* (2018) yang hasil penelitiannya memiliki simpulan bahwa *work-life balance* adalah faktor positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi niat para karyawan untuk tetap tinggal. Hasil dari Lindfelt juga disetujui oleh Prasanthi (2020), karena hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil dari penelitian Hewko *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal. Surienty *et al.* (2014) telah menguji hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention*, yang merupakan kebalikan dari *intention*

to stay. Mereka menyebutkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan hal ini dapat diartikan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Fayyazi dan Aslani (2015) juga memiliki kesimpulan yang sama, bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sheehan *et al.* (2019). Hasil dari pengujian mereka menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan *intention to stay*, tapi hubungan tersebut tidak signifikan.

Aspek lainnya yang harus diperhatikan dalam menjaga tingkat *intention to stay* agar tetap tinggi adalah *job satisfaction*. Menurut Fields melalui Kim *et al.* (2017), *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Boiral *et al* melalui Yao dan Huang, 2018), Boiral *et al* menunjukkan kepuasan kerja sebagai orientasi emosional individu untuk peran pekerjaan saat ini; sikap positif terhadap pekerjaan itu menghasilkan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif mengungkapkan ketidakpuasan kerja. Jika karyawan puas, maka mereka cenderung akan tetap tinggal di organisasi yang menaunginya. Sebaliknya jika karyawan tidak puas, maka mereka akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasinya (Abate dan Schaefer, 2018).

Job satisfaction memiliki hubungan dengan *intention to stay*, dan hubungan tersebut telah diteliti oleh beberapa peneliti. Sapar dan Oducado

(2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job satisfaction* karyawan terkait secara positif dengan *intention to stay*. Penelitian Bangwal dan Tiwari (2019) juga memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu *job satisfaction* secara positif berpengaruh terhadap *intention to stay*. Yao dan Huang (2018) memiliki hasil penelitian yang serupa, yaitu *job satisfaction* secara positif dan signifikan menuntun kepada *intention to stay*. Hasil penelitian Oosthuizen *et al.* (2016) menggunakan variabel *job satisfaction* dan *turnover intention*, dimana *turnover intention* merupakan kebalikan dari *intention to stay*. Hasil penelitian mereka adalah tingkat *job satisfaction* yang rendah secara signifikan meramalkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Kemudian hasil penelitian Zhang *et al.* (2021) memiliki hasil *job satisfaction* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, Hasil penelitian Kammeyer-Mueller *et al.* (2005) menyimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan.

Selain hubungan-hubungan di atas, ada hubungan lain yang harus diperhatikan, yaitu hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan pada beberapa penelitian yang akan dibahas selanjutnya, *burnout* dan *work-life balance* dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction*. Kedua variabel tersebut dapat menentukan apakah tingkat *job satisfaction* yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih tinggi atau rendah.

Untuk hubungan antara *burnout* dengan *job satisfaction*, peneliti seperti Khamisa *et al.* (2015) menyatakan bahwa *burnout* dan *job satisfaction*

menunjukkan hubungan yang negatif. Kim *et al.* (2017) menyatakan bahwa *burnout* secara negatif dan signifikan berhubungan dengan *job satisfaction*. Hasil pengujian yang dilakukan Scanlan dan Still (2019) mengungkapkan bahwa *burnout* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *job satisfaction*, sejalan dengan penelitian Kim *et al.* Hasil tersebut juga serupa dengan hasil penelitian H. Yao *et al.* (2021) yang juga menyatakan bahwa *burnout* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *job satisfaction*. Menurut Federici dan Skaalvik (2012), *Burnout* dan *job satisfaction* terkait secara negatif. Namun Kumar *et al.* (2007) menyatakan bahwa meskipun karyawan yang mereka teliti mengalami tingkat *burnout* menengah atau tinggi, mereka masih memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi.

Kemudian untuk hubungan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*, para peneliti juga telah memiliki jawaban tentang hubungan di antara variabel tersebut. Menurut Oosthuizen *et al.* (2016), *work-life balance* secara positif berhubungan dengan *job satisfaction*. Lebih spesifik lagi, dalam studi ini menunjukkan bahwa pengalaman *work-home interface* yang positif (seimbang) dapat dikaitkan dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi dan pengalaman *work-home interface* yang negatif (tidak seimbang) dapat dikaitkan dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah. Hasil penelitian Mas-Machuca *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan secara positif berhubungan dengan *job satisfaction*. Arif dan Farooqi (2014) dalam penelitiannya memiliki simpulan bahwa ada hubungan yang positif dan

signifikan antara *work-life balance* dan *job satisfaction*. Hasil penelitian Arif *et al.* sejalan dengan penelitian Anuradha dan Pandey (2016), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian Saeed dan Farooqi (2014) mengungkapkan bahwa hubungan antara *work-life balance* ditemukan signifikan dan positif yang berarti peningkatan pada *work-life balance* akan menghasilkan peningkatan pada *job satisfaction*. Namun, hasil penelitian Shujat dan Bhutto (2011) memiliki kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*, namun hubungan tersebut tidak signifikan.

Hubungan antar variabel *burnout*, *work-life balance*, *intention to stay* dan *job satisfaction* memiliki beberapa perbedaan jawaban. Hal ini menimbulkan *research gap* yang harus diteliti kembali. Berdasarkan *research gap* tersebut, peneliti akan melakukan pengujian dengan judul sebagai berikut: Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention to Stay* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati adalah rumah sakit milik pemerintah yang berada di Kota Cirebon, Provinsi Jawa Barat. Karyawan-karyawan pada rumah sakit tersebut dapat dijadikan responden untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi karena topik tersebut merupakan topik yang cocok untuk diaplikasikan kepada karyawan

yang memiliki pekerjaan bertekanan tinggi. Pekerjaan bertekanan tinggi seperti menjadi karyawan rumah sakit khususnya perawat ruang rawat inap yang menangani pasien secara langsung dapat menimbulkan beberapa fenomena seperti *burnout* dan masalah *work-life balance*, dan variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* para karyawan, dan hal itu akan menentukan apakah karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?
2. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?

5. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?
6. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?
7. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *burnout* pada *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon
2. Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon
3. Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon
4. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon
5. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon

6. Untuk menguji variabel mediasi *job satisfaction* pada hubungan antara variabel *burnout* terhadap variabel *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon
7. Untuk menguji variabel mediasi *job satisfaction* pada hubungan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel *intention to stay* karyawan Rumah Sakit Daerah (RSD) Gunung Jati Kota Cirebon

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan terhadap organisasi Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon sebagai referensi dalam mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia
2. Sebagai referensi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia