

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dan menjadi kunci dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Hal ini menjadi poin utama oleh departemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada menjadi semakin berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah membuat karyawan jauh dengan berbagai macam hal yang dapat mengganggu berjalannya pekerjaan. Tidak hanya perusahaan yang bergerak dalam hal mencari keuntungan saja yang harus memperhatikan hal tersebut, namun rumah sakit (RS) juga harus selalu memperhatikan sumber daya mereka, apalagi rumah sakit bergantung pada sumber daya mereka, yang mana pada penelitian ini peneliti fokus pada satu unit bagian saja, yaitu perawat.

Perawat adalah orang atau karyawan yang bekerja sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan untuk orang yang sedang membutuhkan perawatan atau biasa kita sebut orang sakit. Perawat ini adalah kunci berjalannya sebuah rumah sakit.

Dengan adanya perawat di rumah sakit, pasien – pasien yang ada di rumah sakit tersebut menjadi lebih terkontrol dan terawasi. Seorang perawat harus dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi, kecepatan, ketepatan, kesiapan mental serta respon yang tinggi pula. Hal ini diperlukan karena orang sakit memang sudah seharusnya cepat ditangani. Tugas menjadi seorang perawat ini tergolong cukup berat, dikarenakan tak lepas dari tanggung jawabnya yang berkaitan dengan hidup matinya seseorang. Dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit, perawat harus dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan kinerja tinggi, karena tugas perawat mengharuskan kontak langsung yang paling lama dengan para pasien.

Pekerjaan perawat ini merupakan pekerjaan yang sangat mulia. Seorang perawat diwajibkan untuk memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pasien dibanding dengan hal-hal penting lainnya. Selain itu, perawat juga rela bekerja dengan mengorbankan jam tidur malamnya untuk kepentingan kesehatan pasien. Tak cuma itu, perawat rela mengorbankan waktu dengan keluarganya dan selalu memberikan perawatan terbaik untuk orang yang bahkan belum dikenalnya sekalipun.

Seperti halnya pekerjaan yang lain, pekerjaan sebagai perawat juga penuh dengan berbagai tantangan serta timbulnya masalah. Tantangan dan permasalahan seorang perawat di Indonesia ini semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Pekerjaan keperawatan

dihadapkan pada banyak tantangan dan masalah yang lahir dari pekerjaan sebagai perawat itu sendiri. Tak jarang semua permasalahan yang ada menimbulkan stres kerja terhadap seorang perawat.

Menurut Robbins (2015), stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Faktor yang memengaruhi stres kerja dapat berupa faktor organisasi itu sendiri, faktor lingkungan, serta faktor individunya. Beberapa faktor tersebut mungkin tertuang dalam berbagai macam permasalahan sehari-hari.

Seorang karyawan yang sering cepat tersinggung, banyak melamun dan tidak komunikatif dalam bekerja, memiliki kemungkinan *job involvement* / keterlibatan kerja yang rendah dan tingkat stres yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wellyando (2017), Praveena (2017), Daniel (2010), Coetze dan Villiers (2010), dan Shweta, Anam (2010) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seorang karyawan, maka karyawan tersebut memiliki *job involvement* / keterlibatan kerja yang rendah. Tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenhui (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula *job involvement* / keterlibatan kerja karyawan

*Job involvement* atau yang sering disebut dengan keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan tersebut terhadap keseluruhan citra diri (Faslah, 2010). Menurut Yoshimura (1996, dalam Amalia, Fibria, 2014), keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional, cognitive, dan behavioral*. Apabila seorang karyawan tidak merasakan perubahan dalam ketiga dimensi tersebut kemungkinan besar tidak ada *job involvemet* / keterlibatan kerja dari seorang karyawan tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi dari seorang perawat yaitu seringkali menghadapi pasien yang susah untuk diatur dan tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan pihak rumah sakit. Hal itu membuat perawat bekerja ekstra untuk bisa membujuk pasien yang sulit diatur untuk mendengarkan dan mau menjalankan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, mungkin untuk sebagian perawat, terkadang berinteraksi dengan pasien yang memiliki penyakit menular bahkan penyakit tersebut tergolong penyakit yang membuat sebagian orang merasa jijik menjadi sebuah permasalahan dan menimbulkan konflik batin antara kewajiban untuk merawatnya atau menghindarinya karena penyakitnya. Permasalahan lainnya seperti kadang jadwal jaga perawat yang cuma ada sekitar 4-6 perawat, padahal itu tidak sebanding dengan banyaknya pasien yang ditangani. Belum lagi jika menangani pasien dengan keadaan kritis, akan muncul

banyak tekanan yang dialami seorang perawat tersebut. Selain itu masih banyak faktor eksternal yang kemungkinan dialami seorang perawat seperti kurangnya respect dari pasien, gaji yang dianggap kurang dan melakukan berbagai macam hal bersamaan.

Dengan berbagai macam permasalahan yang ada, tidak berlaku dengan karyawan yang memiliki harapan yang besar, rasa emosional dan tanggung jawab. Karena karyawan tersebut sudah merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya dan harga dirinya sendiri. Alhasil, karyawan tersebut memiliki tingkat *turnover intention* rendah karena tingkat *job involvemet* / keterlibatan kerja karyawan tersebut tinggi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Naomi, Edy (2013), Amalia, Fibria (2014), Roni (2010), Soumendu (2010), Muhammad (2018), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *job involvemet* / keterlibatan kerja seorang karyawan, maka karyawan tersebut memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek dan I Wayan (2013) yang menyatakan bahwa *job involvemet* / keterlibatan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Menurut Mobley dkk., (1978 dalam Tika dkk.,2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut

pilihannya sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stress yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu, I Made (2016), Gishella, Bernhard, Arazzi (2017), Ardhinia (2017), Nurul, Dewi (2016), Agung dkk., (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seorang karyawan, maka karyawan tersebut memiliki *turnover intention* yang tinggi pula. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi, Renno (2015) yang menyatakan bahwa semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan.

Akan tetapi, hal tersebut tidak berlaku dengan karyawan yang memiliki harapan yang besar, keterlibatan emosional yang tinggi, serta rasa bangga terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi dan protes terhadap atasan otomatis akan menurun bahkan jarang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut, meskipun karyawan

tersebut mengalami beban kerja yang berlebih, tekanan dalam bekerja dan adanya konflik pribadi maupun kelompok. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres seorang karyawan akan menurun apabila karyawan tersebut memiliki *job involvement* / keterlibatan kerja yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki keinginan keluar dari pekerjaannya (*Turnover intention*).

Penelitian ini mengambil obyek di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 20, Gondomanan, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55122. RS ini termasuk dalam jajaran rumah sakit ternama di Yogyakarta dan memiliki basic Islam dalam penerapannya. Rumah sakit ini setiap harinya membutuhkan perawat yang bekerja dengan baik dengan meminimalisir tingkat stress kerja dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap pasien yang dirawat.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Turn Over Intention* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi” yang ditulis oleh Amalia Mauida Ghasiani dan Fibria Indriati Dwi Liestiawati (2014). Perubahan dilakukan pada Obyek dan Subjek penelitian, serta mengganti variabel moderasi dengan variabel intervening yaitu variabel *Job Involvement* dan variabel dependen menjadi variabel Stres Kerja. Selain itu, peneliti juga mengganti alat

analisis penelitian dengan SEM (*structural equation modeling*) dan software AMOS (*Program Analysis Moment of Structural*).

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DENGAN *JOB INVOLVEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dijelaskan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *job involvement* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan *job involvement* sebagai variabel intervening ?



### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *job involvement* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Menguji pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan *job involvement* sebagai variabel intervening

### D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan tentang permasalahan-permasalahan yang sering kali muncul dan mengakibatkan stres kerja dan *turnover intention* seorang perawat.

## 2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai stres di tempat kerja dan cara penanganan stres di tempat kerja.

## 3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan melatih kemampuan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang diterima selama kuliah.

## 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi tambahan untuk penelitian yang terkait dengan stress kerja, *job involvement* dan *turnover intention*.