

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya dibentuk dengan tujuan tertentu baik *profit* maupun *non-profit*. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu mengintegrasikan seluruh penggerak perusahaan sehingga memiliki satu pandangan yang sama untuk dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) sudah sepantasnya menjadi perhatian bagi perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada SDM yang terlibat di dalamnya (Safitri, 2018). Tuntutan perkembangan zaman membuat perusahaan harus terus membuat pembaharuan untuk dapat bertahan dan berkembang demi mengimbangi perkembangan zaman baik dari sektor teknologi maupun sektor lainnya. Oleh sebab itu, karyawan dalam perusahaan juga dituntut untuk lincah dan adaptif dalam menghadapi ketidakpastian situasi. Karyawan memiliki peran besar dalam berjalannya strategi bisnis perusahaan sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan (Hermawan et al., 2020). Karyawan merupakan aspek yang dapat membuat perusahaan semakin berkembang atau sebaliknya justru membuat perusahaan mengalami kemunduran dan tidak dalam kondisi prima (Gede et al., 2021). Perusahaan perlu memberikan perlakuan khusus kepada karyawan karena mereka adalah satu-satunya *living asset* yang dimiliki perusahaan. Perlakuan khusus tersebut dilakukan guna mempertahankan loyalitas dan meminimalisir keinginan atau intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (Hermawan et al., 2020). Menurut

Miller (2010) dalam Khalil et al. (2020) intensi untuk keluar terbukti memberikan dampak negatif secara umum terhadap efisiensi perusahaan serta dapat menurunkan profitabilitas perusahaan. Pengaruh tersebut mencakup biaya finansial yang besar, gangguan karyawan, stres pada unit kerja yang meningkat, kualitas unit kerja yang menurun dan berkurangnya kemampuan adaptif terhadap situasi yang tidak menentu, hilangnya sumber tenaga kerja terampil yang akan mempengaruhi kualitas, produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai kepada karyawan. Hal ini perlu dilakukan guna menghindari adanya duplikasi tugas maupun tanggung jawab yang tumpang tindih (Ehugbo et al., 2022). Penugasan yang jelas untuk masing-masing karyawan akan mempermudah *monitoring* sejauh mana tujuan perusahaan dalam proses pencapaian. Menurut Davoudi (2013) dalam Ilany et al. (2020) tujuan utama dari deskripsi pekerjaan adalah untuk meminimalisir ketidakpuasan kerja. Dengan terbentuknya deskripsi pekerjaan, organisasi berupaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan rasa tanggung jawab dan membentuk rasa pencapaian personal. Penelitian Ilany et al. (2020) menunjukkan deskripsi pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan dan kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediasi pengaruh deskripsi pekerjaan dan stres kerja terhadap performa karyawan. Oleh sebab itu deskripsi kerja yang terarah dan berorientasi pada tujuan tentu bisa meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Kondisi spiritual karyawan yang memburuk dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang dihadapi karyawan. Stres kerja tersebut dapat disebabkan oleh beban kerja maupun lingkungan kerja. Tidak hanya memberikan dampak buruk pada kondisi spiritual karyawan, lebih buruk lagi karyawan dapat memiliki intensi untuk berpindah tempat kerja atau keluar dan meninggalkan perusahaan tersebut (Imran et al., 2020).

Stres merupakan kondisi dimana orang akan merespon baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang membuat orang tersebut harus menyesuaikan diri. Stres dapat terjadi pada banyak kondisi termasuk dalam dunia kerja. Stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan itu sendiri maupun ke perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi memiliki kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih pekerjaan baru dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Paham akan penyebab stres kerja akan membantu meringankan tingkat stres yang terjadi di tempat kerja. Hal itu merupakan basis utama untuk menekan *turnover* karyawan (Dodanwala et al., 2023).

Menurut Situmorang et al. (2022) beban kerja adalah kondisi yang dialami karyawan dimana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah disepakati sebelumnya. Beban kerja yang dimiliki masing-masing karyawan akan berbeda sesuai dengan pembagian tugas dan deskripsi pekerjaan. Dalam hal ini beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memungkinkan untuk memiliki pemikiran meninggalkan pekerjaannya maupun berpindah perusahaan. Soelton (2018) dalam

Imran et al. (2020) menjelaskan beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan karyawan dalam jangka waktu tertentu dan harus menjadi perhatian bagi perusahaan karena beban kerja memengaruhi pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Fiernaningsih et al. (2019) keseimbangan kehidupan-kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen dalam kehidupan keluarga bersamaan dengan tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Terciptanya keseimbangan kehidupan-kerja akan membawa pengaruh pada kualitas kehidupan karyawan itu sendiri. Karyawan yang masih memiliki waktu yang bisa dihabiskan bersama keluarga akan membangun hubungan yang lebih erat dan intens bersama keluarganya. Selain kehidupan keluarga, kegiatan lain di luar pekerjaan seperti pengembangan diri, rekreasi, dan kegiatan masyarakat dapat dilakukan karyawan dengan adanya waktu yang memadai. Riadi (2017) dalam Basalamah et al. (2023) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja merupakan situasi dimana karyawan dapat mengelola dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi benturan antara keluarga dengan karier. Keberhasilan dalam pengelolaan tanggung jawab tersebut akan disertai dengan terjadinya peningkatan motivasi, produktivitas serta loyalitas pada pekerjaan.

Turnover intention didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan akan berusaha menemukan alternatif pekerjaan lain dan memutuskan berhenti bekerja jika alternatif yang ditemukan dirasa lebih baik dari pekerjaannya saat ini (Agustine et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan. Industri jasa kesehatan merupakan salah satu industri yang selalu dibutuhkan masyarakat. Pelayanan yang diberikan baik berupa perawatan maupun gawat darurat membuat tenaga kesehatan yang bekerja di dalamnya mengalami beberapa fenomena kerja. Dengan demikian, tenaga kesehatan dipilih untuk menjadi objek penelitian karena sesuai dengan topik yang diangkat. Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat stres kerja dan beban kerja yang tidak melebihi kapasitas akan mendukung terjadinya produktivitas serta loyalitas terhadap perusahaan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. Kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memiliki peran penting untuk tenaga kesehatan bisa mengembangkan diri secara personal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan?
3. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah telah ditentukan oleh peneliti dengan tujuan membuat penelitian lebih spesifik dan berfokus, berikut merupakan batasan masalah yang ditentukan:

1. Stres kerja merupakan respon yang dialami karyawan saat menghadapi tuntutan maupun tekanan kerja yang tidak sebanding dengan pengetahuan dan bakat yang dimiliki karyawan serta menantang kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya (Pandey, 2020).
2. Beban kerja adalah suatu kondisi yang harus dihadapi karyawan dimana mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah disepakati sebelumnya (Situmorang et al., 2022).
3. Keseimbangan kehidupan-kerja dijelaskan sebagai cara seorang karyawan untuk secara mandiri mengatur peran antara pekerjaan dan kegiatan penting lainnya bagi karyawan seperti keluarga, kegiatan masyarakat, pengembangan diri maupun rekreasi (Gadzali, 2020).
4. Intensi untuk keluar diinterpretasikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela. Karyawan akan berusaha menemukan alternatif pekerjaan lain dan akan berhenti bekerja dari pekerjaannya saat ini apabila alternatif pekerjaan yang didapatkan lebih baik dari pada pekerjaannya saat ini (Agustine et al., 2020).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang akan dicapai:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk:

1. Manfaat teoritis:
Memberikan kontribusi secara teoritis untuk ilmu pengetahuan dan dapat menjadi literatur acuan untuk penelitian serupa di masa depan yang mengusung topik stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan intensi untuk keluar.
2. Manfaat praktis:
 - a) Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber wawasan pendukung bagi industri jasa kesehatan sebagai tambahan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar tenaga kesehatan.

b) Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini berisikan beberapa teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisikan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab IV berisikan analisa mengenai data yang telah terkumpul. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

