

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini berkembangnya suatu klinik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Keberhasilan organisasi di masa depan bergantung pada seberapa baik sumber daya yang dikelola. Bukan hanya perusahaan yang fokus mencari keuntungan finansial saja yang harus memperhatikan hal ini, namun klinik juga harus memperhatikan sumber daya mereka. Salah satu cara Klinik memberikan pelayanan yang baik yaitu dengan cara meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada satu unit bagian, yaitu perawat.

Sebagai tenaga kesehatan, perawat merupakan orang yang bekerja di suatu klinik dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum yang membutuhkan perawatan atau biasa kita sebut dengan orang sakit. Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat akan dihadapkan pada tugas yang membutuhkan kinerja tinggi, dikarenakan tugas perawat memerlukan komunikasi yang paling konsisten dan yang paling lama dengan pasien. Dengan adanya perawat di klinik, pasien akan menjadi lebih terjaga dan terpantau. Perawat harus dituntut mempunyai kapasitas kerja yang tinggi, kecepatan,

ketepatan, kesiapan mental dan daya tanggap yang tinggi pula. Hal ini perlu dilakukan karena orang yang sakit harus cepat diurus. Pekerjaan seorang perawat memang cukup berat, karena tidak dapat dipisahkan dari fungsinya hidup dan mati seseorang. Seorang perawat harus mengutamakan kesehatan dan keselamatan pasien. Itu sebabnya perawat rela bekerja meski mengorbankan jam tidur malamnya demi kesehatan pasien. Seperti halnya profesi lainnya, begitu pula pekerjaan perawat penuh dengan berbagai tantangan dan permasalahan. Pekerjaan ini akan dihadapi oleh banyak tantangan dan masalah yang berasal dari pekerjaan sebagai perawat itu sendiri. Maka tak jarang jika setiap permasalahan yang timbul akan menyebabkan stres kerja, *burnout* dan peningkatan persentase *turnover intention* terhadap pekerja perawat.

Pandangan islam terkait larangan *turnover intention* dapat dijelaskan dalam QS. AL-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ ٱلْءَاخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
 اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ ٱلْفُسَادَ فِى ٱلْءَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. AL-Qashash :77)

Dari ayat diatas, menjelaskan bahwa islam memerintahkan umat islam untuk bekerja sesuai syariat agama tanpa merusak pekerjaan, sebab Allah SWT tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan, dalam fenomena karyawan yang ingin keluar dari organisasi merupakan hal yang dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Masalah *Turnover* yang tinggi, seringkali dialami oleh suatu perusahaan. Ketika tingkat perputaran karyawan tinggi, maka perusahaan akan menghadapi risiko kehilangan pekerja yang berkualitas, sehingga hal tersebut dapat menghambat produktivitas suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dan pengeluaran biaya terkait dengan *turnover* karyawan telah dapat mempengaruhi alasan karyawan berniat berhenti dari perusahaan sejak awal. *Turnover* yang terjadi di klinik bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi memang ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Diantara faktor-faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dan berpindah dari tempat kerjanya antara lain stres kerja dan *burnout*. Jadi untuk mengidentifikasi *turnover intention* yang terjadi, pihak klinik harus memperhatikan tingkat stress kerja dan *burnout* terhadap perawat. Dikarenakan jika perawat menikmati pekerjaannya, maka keinginan mereka untuk keluar (*turnover*) akan semakin berkurang.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat menyebabkan kondisi psikologis, fisik dan perilaku pada setiap karyawan. Stress kerja dapat menjadi faktor dari kinerja yang buruk sehingga dapat mengakibatkan *turnover intention* karyawan. Salah satu penyebab utama *turnover intention* adalah stress ditempat kerja, hasil

pernyataan tersebut, meskipun dilakukan peningkatan dari segi pemimpin dan kebijakan organisasi terhadap karyawan yang loyal belum tentu dapat mengurangi niat berpindah jika terjadinya stress (Novitasari, 2020) dalam ratnaningsih (2021). Dengan fakta tersebut, organisasi harus dapat memperhatikan dan mengontrol tingkat stress karyawan agar tidak menyebabkan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi. Hal tersebut didukung oleh (Ratnaningsih, 2021) yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Elresas Lamongan. Jika pekerja mengalami tingkat stress kerja yang tinggi dalam jangka waktu yang lama, mereka akan merasa terbebani dengan masalah pekerjaannya dan merasa lelah setiap kali mereka pergi ke tempat kerja atau setiap pulang dari tempat kerja. Kondisi ini dikenal sebagai *burnout*.

Selain stress kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan memiliki niat berpindah dan keluar dari perusahaannya adalah *burnout*. *Burnout* menggambarkan suatu keadaan seseorang yaitu reaksi emosional yang dapat dilampiasikan oleh orang-orang yang ada pada sekitarnya. *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan adanya kejenuhan baik secara fisik, emosional, maupun mental yang diakibatkan dari pekerjaan yang meningkat sehingga karyawan mengalami kelelahan emosional.

Peneliti mengambil tempat penelitian di Klinik Utama Sudirjo Partodimejo, yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman, Tugumulyo, Musi Rawas, Sumatera Selatan, 31662. Peneliti memilih tempat ini karena klinik ini mempunyai peranan penting terutama dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Setiap

hari, klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel membutuhkan perawat yang dapat mengelola pekerjaannya dengan baik dengan cara meminimalisir stress kerja dalam menjalankan tugasnya supaya mencapai hasil yang optimal dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pasien yang membutuhkan. Semua indikasi di atas kemungkinan besar akan mengurangi penurunan tingkat intensitas yang dirasakan pada pekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, klinik ini peneliti anggap tepat untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT KLINIK UTAMA SUDIRJO PARTODIMEJO SUMSEL”. Alasan memilih judul ini karena peneliti berpendapat bahwa *turnover intention* adalah hal yang sangat dihindari pada klinik yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini akan berdampak pada tingkat kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel?

2. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel?
3. Apakah stres kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *burnout* secara simultan terhadap *turnover intention* pada perawat Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi pembaca dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian dan masukan bagi pihak Klinik Utama Sudirjo Partodimejo Sumsel dalam menurunkan stress kerja dan *burnout*, sehingga dapat menurunkan *Turnover Intention* perawat.