

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Layanan kesehatan memiliki makna yang sangat penting bagi masyarakat moderen, khususnya masyarakat yang hidup di kota besar, kesibukan terkadang membuat mereka lupa untuk menjaga kesehatan. Layanan kesehatan menjadi elemen penting yang menunjang kelancaran aktifitas keseharian masyarakat. Dalam beberapa tahun permasalahan kesehatan di Indonesia masih menjadi pembahasan utama pemerintah dan masyarakat, mengingat masih begitu banyak fenomena negatif yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat, mulai dari angka kematian ibu anak (*stunting*), gizi buruk hingga rendahnya kesadaran masyarakat tentang arti penting hidup sehat (Irawan, 2018).

Begitu banyaknya permasalahan kesehatan yang terjadi didalam kehidupan masyarakat, mendorong pemerintah untuk merangkul seluruh pihak baik dari elemen pemerintah atau pun swasta untuk membangun berbagai fasilitas kesehatan seperti rumah sakit diseluruh wilayah Indonesia. Salah satu daerah yang giat membangun infrastruktur kesehatan di Indonesia adalah Pekanbaru. Selama satu dasawarsa pembangunan infrastruktur kesehatan di Kota Pekanbaru relatif tinggi, salah satu rumah sakit yang menyediakan layanan umum kepada masyarakat adalah Rumah Sakit Awal Bros (Kemala, 2019)

Besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada masing masing tenaga medis khususnya perawat, mendorong waktu yang lebih panjang untuk bekerja. Bagi sebagian besar perawat hal tersebut menimbulkan sejumlah masalah

khususnya dalam melaksanakan pekerjaan atau pun di lingkungan keluarga. Masalah tersebut dipicu karena adanya sejumlah kepentingan yang terabaikan akibat pekerjaan, atau akibat faktor keluarga. Konflik yang muncul dalam lingkungan pekerjaan atau pun pekerjaan menciptakan beban psikologis yang mendorong ketidaknyamanan sehingga pemicu muncul keinginan dari sebagian perawat untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih nyaman.

Dalam rangka mengetahui sejauhmana tingkat keinginan atau intensi keluar dalam diri perawat maka dilakukan pra survey. Dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang perawat yang diambil secara acak. Sesuai dengan hasil pra survei yang telah peneliti lakukan pada beberapa orang perawat di Rumah Sakit Awal Bros berkaitan dengan *intention to leave*, diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Pra Survey Untuk Mengetahui *Intention to Leave* Pada Perawat
Rumah Sakit Awal Bros Desember 2019

No	Item Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
1	Saya berusaha mencari pekerjaan baru	13	43.33	2	6.67	5	16.67	10	33.33	0	0.00
2	Saya menyadari keberadaan pekerjaan lain yang lebih baik	17	56.67	8	26.67	3	10.00	2	6.67	0	0.00
3	Saya mampu dan sanggup untuk mencari pekerjaan baru	16	53.33	4	13.33	8	26.67	2	6.67	0	0.00
4	Saya harus berfikir untuk mencoba bertukar pekerjaan	19	63.33	5	16.67	4	13.33	2	6.67	0	0.00
5	Saya berusaha mencari pekerjaan baru	17	56.67	5	16.67	3	10.00	3	10.00	2	6.67

Sumber: Pra Survey (2019) Keterangan: SS = Sangat Setuju S = Setuju R = Ragu Ragu TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 1 terlihat bahwa 43.33% responden menyatakan berusaha mencari pekerjaan baru, selain itu 56.67% responden menyadari adanya pekerjaan yang lebih baik yang dapat diperoleh, disamping itu 63.33% responden selalu berfikir untuk mencoba mencari pekerjaan baru yang lebih baik sehingga 56.67%

responden meyakinkan dirinya untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih baik. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa kecenderungan perawat di Rumah Sakit Awal Bross untuk mencari pekerjaan baru (*intention to leave*). Jika kondisi tersebut terus biarkan maka keinginan tentu akan dapat direalisasikan menjadi turnover, hal tersebut tentu akan merugikan Rumah Sakit Awal Bross, sehingga sangat penting bagi manajemen rumah sakit untuk mencoba mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi munculnya *intention to leave* khususnya di Rumah Sakit Awal Bross Kota Pekanbaru.

Menurut Yafas dkk (2007) *intention to leave* merupakan keinginan atau hasrat yang muncul dari dalam diri individu untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Pada penelitian Thanacoody (2017) terungkap bahwa *intention to leave* tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya *work family conflict*, *burnout* dan *supervisor support*. Selain itu Choi dkk (2012) mengungkapkan bahwa *intention to leave* dapat dikurangi karena adanya *monetary reward* dan *supervisor support*. Masing masing variabel dapat mendorong meningkat atau melemahnya *intention to leave* yang dirasakan karyawan khususnya perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru.

Work family conflict merupakan variabel yang sangat penting untuk mendorong terciptanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Menurut Hasselhorn dkk. (2003) menyatakan konflik yang di dalam kehidupan pribadi atau keluarga akan mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja. Tekanan dan suasana yang kurang nyaman dalam bekerja juga

mendorong perasaan tertekan dalam diri karyawan, akibatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau pun organisasi yang menjadi tempat bekerja menjadi semakin tinggi. Hal yang sama juga diperoleh dalam penelitian Islam dkk (2019) menemukan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* dalam diri karyawan perempuan.

Robbins dan Timothy (2012) *monetary reward* didefinisikan sebagai banyaknya jumlah balas jasa yang diterima karyawan. Besarnya *monetary reward* didasarkan pada panjangnya jam kerja, hingga tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh masing masing karyawan khususnya perawat. Ketika perusahaan mampu memenuhi *monetary reward* sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan dalam bekerja maka akan munculnya semangat kerja sehingga akan mengurangi *intention to leave*, dan sebaliknya. *Intention to leave* memang sebuah keinginan atau hasrat, tetapi ketika gejala tersebut telah muncul dalam diri perawat maka mereka tidak akan fokus untuk melaksanakan pekerjaan.

Pada umumnya pimpinan setiap perusahaan khususnya rumah sakit akan berusaha untuk memberikan dukungan kepada team medis dan dokter yang bekerja dirumah sakit yang mereka kelola (*supervisor support*). Menurut Luthan (2014) *supervisor support* merupakan dukungan dalam bentuk dorongan dan semangat yang diberikan supervisi atau pimpinan kepada bawahannya. Dukungan yang diberikan diharapkan mampu memperkecil tekanan emosional dan psikologis yang dirasakan oleh karyawan khususnya perawat sehingga membuat kemungkinan mereka untuk memiliki *intention to leave* semakin kecil.

Begitu besarnya tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada bawahan khususnya bawahan bergender perempuan, terkadang membuat mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, serta mengabaikan kewajiban lainnya, seperti perhatian pada keluarga, akibatnya rutinitas yang sibuk dapat memicu konflik, yang disebut dengan *work family conflict*. Permasalahan rumah tangga (keluarga) yang muncul akibat pekerjaan akan menciptakan perasaan tidak nyaman dalam diri perawat, sehingga dapat memicu keinginan dalam diri mereka untuk meninggalkan pekerjaan dan lebih fokus untuk menjaga keluarga.

Work family conflict akan menciptakan tekanan dalam bekerja, ketika pekerjaan yang dihadapi juga membutuhkan waktu yang panjang hingga konsentrasi yang tinggi maka individu yang bekerja khususnya perawat akan merasakan *burnout*. Menurut Gibson dkk (2014) *burnout* merupakan gejala psikologis yang muncul di dalam diri individu akibat pekerjaan atau permasalahan hidup lainnya. *Burnout* dirasakan dalam diri setiap individu seperti rasa bosan, pesimistis, hilang keyakinan hingga putus asa untuk melakukan sesuatu khususnya dalam bekerja. *Burnout* akan meningkatkan *intention to leave* dalam diri karyawan khususnya perawat.

Thanacoody dkk (2009) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* pada perawat bagian penyakit kanker di Australia. Hasil yang sama diperoleh oleh Hasselhorn dkk. (2003) menyatakan job *burnout* mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja sehingga lebih cenderung mereka untuk meninggalkan organisasi. Tekanan dan suasana yang kurang nyaman dalam bekerja juga mendorong perasaan tertekan dalam diri karyawan,

akibatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau pun organisasi yang menjadi tempat bekerja menjadi semakin tinggi, selain itu Choi dkk (2012) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* dalam diri karyawan sebuah perusahaan.

Choi dkk (2012) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave* dengan *supervisor support* dan *monetary reward* sebagai pemoderasi. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Las dkk (2014) ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave* setelah pimpinan memberikan *monetary reward* kepada bawahan mereka. *Burnout* memang menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja, akan tetapi adanya *monetary reward* mampu menciptakan motivasi atau semangat kerja yang lebih baik dalam diri karyawan, sehingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau pun perusahaan menjadi berkurang. Thanacoody dkk (2009) menemukan bahwa *burnout* yang dirasakan perawat akan berkurang ketika pimpinan memberikan dukungan dalam bentuk pujian, motivasi hingga semangat kerja, selain itu menurunnya *burnout* yang terjadi akibat adanya dukungan supervisor mampu menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk kembali meneliti sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi *intention to leave* khususnya pada perawat perempuan di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. Penelitian ini bersifat empiris dan merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Thanacoody (2017) dan Choi dkk (2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel penelitian di dalam

penelitian Thanacoody (2017) yaitu *work family conflict*, *burnout*, *supervisor support* dan *intention to leave*, serta menggunakan satu variabel Choi dkk (2012) yaitu *monetary reward*. Secara umum penelitian ini berjudul: Pengaruh *Work family conflict* Dalam Mendorong *Burnout* Terhadap *Intention to leave*: Dengan *Monetary Reward* dan *Supervisor Support* sebagai variabel Moderasi Perawat Perempuan Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah dan fenomena penelitian maka diajukan beberapa rumusan masalah yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ?
3. Apakah *monetary reward* memoderasi hubungan *burnout* dengan *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ?
4. Apakah *supervisor support* memoderasi hubungan *burnout* dengan *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru.
2. Pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave* pada perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru.
3. Pengaruh *monetary reward* memoderasi hubungan *burnout* dengan *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru.
4. Pengaruh *supervisor support* memoderasi hubungan *burnout* dengan *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktisi, hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan dan pengetahuan pihak-pihak yang membaca penelitian ini khususnya berkaitan dengan perilaku psikologis perawat. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.
2. Akademisi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi *intention to leave* khususnya pada perawat di sebuah rumah sakit.