

BAB II

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Karyawan

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan orang-orang untuk mendukung usahanya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam dalam suatu perusahaan, tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu seorang karyawan akan bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi dan akan loyal apabila merasa nyaman dengan pekerjaannya. Namun ketika beban kerja tinggi, karyawan akan merasa terlalu dituntut dalam pekerjaannya sehingga kecemasan cenderung muncul dengan sendirinya dan mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2019 :10).

Pada dasarnya karyawan merupakan sumber daya yang penting mengakibatkan stres kerja, burnout, dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja sehingga ada rencana untuk mencari pekerjaan yang baru.

2.1.2 Stres Kerja

Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Busro, 2018 : 472).

Adapun indikator stres kerja adalah (Mangkunegara, 2017)

1. Jam kerja

Kondisi pekerjaan meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan beban yang diberikan akan lebih cenderung menghasilkan output yang maksimal. Sedangkan jika karyawan diberikan beban kerja yang tinggi dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat maka tidak akan menghasilkan output yang maksimal dan akan menyebabkan stress yang diakibatkan dari tekanan tersebut.

2. Kualitas pengawasan

kualitas pengawasan yang buruk dapat membuat karyawan bingung akan pekerjaannya dan membuat mereka merasa tidak diperhatikan.

3. Iklim kerja

Iklim kerja dan hubungan kerja yang buruk antar karyawan dapat mengakibatkan seorang pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4. Otoritas kerja

Adanya wewenang lebih yang dimiliki oleh rekan maupun atasan yang mampu mengontrol seseorang agar patuh sesuai keinginannya dapat menimbulkan rasa tertekan yang dapat mengakibatkan stress kerja bagi karyawan.

5. Konflik kerja

Ketidakcocokan antar individu maupun kelompok yang dirasakan pegawai karena adanya perbedaan tujuan, pendapat dan komunikasi yang kurang baik akan menciptakan sebuah pertentangan dalam organisasi. Ketika karyawan mengalami konflik dalam lingkungannya maka akan timbul rasa tertekan dan tidak nyaman sehingga timbul stress kerja yang dialami karyawan.

6. Perbedaan nilai antara pimpinan dan karyawan

Sering kali keputusan seorang atasan yang diambil tidak secara musyawarah menyebabkan ketidaksesuaian harapan bawahannya.

Definisi stres merupakan suatu kondisi internal akibat tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial yang tidak terkendali dan potensi yang buruk Nusran (2019: 72). Keadaan ini dapat menghambat aktivitas sehari-hari bahkan di tempat kerja (Permatasari & Prasetyo, 2018: 89) stres kerja merupakan Tekanan-tekanan yang didapat dalam pekerjaan dan dalam keluarga menimbulkan peristiwa yang bersifat ledakan emosi. Ahli teori Safitri & Astutik (2019:15) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Senada dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam

Safitri & Astutik, 2019:15) menyatakan bahwa stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sementara itu Permatasari & Prasetyo (2018: 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu berada dalam tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kewajibannya.

Mangkunegara (2017: 37) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di suatu tempat kerja. Stres kerja ini dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak bahagia, menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, dll. Stres kerja menurut Vanchapo (2020: 37) adalah keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan beban kerja terhadap kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya. Stres juga dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Para ahli belum mencapai kesepakatan tentang persepsi batas stres. Jumlah Definisi yang dikemukakan oleh para ahli teori memperluas pengertian stres kerja, tetapi stres kerja yang diungkapkan oleh para ahli selalu berkisar pada aspek fisik, psikologis dan respon perilaku adaptif akibat kesenjangan antara keinginan individu dan kemampuan untuk tuntutan pekerjaan yang banyak.

Dari uraian-uraian yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon terhadap perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan bagaimana individu tersebut mengevaluasi suatu tekanan atau beban yang diterimanya, akibat ketidakseimbangan antara potensi individu dengan kebutuhan kerja dan tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15) yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara potensi individu dengan kebutuhan kerja dan tujuan organisasi yang mempengaruhi

fisik, psikis dan emosional individu.

2.1.3 Kelelahan Kerja

Stres kerja berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan profesional dan kehilangan pekerjaan. Society of Critical Care Medicine mensurvei 9492 dokter ICU di Amerika Serikat dan menemukan bahwa median stres yang dilaporkan sendiri, diukur pada skala 0 hingga 10, meningkat dari 3 menjadi 8 selama pandemi (SCCM, 2020). Banyaknya tenaga kesehatan yang melakukan intervensi langsung di rumah sakit menghadapi kesulitan, beban kerja dan stres yang tinggi, yang membuat mereka rentan mengalami *burnout* (kelelahan) (Lai et al., 2019). Kelelahan (*Burnout*) diketahui didorong oleh stres kerja yang tinggi, tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang tinggi serta dukungan organisasi yang buruk (Dugani et al, 2018).

Burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa stres dan mengalami kelelahan emosional dan fisik (Fraga, 2019). Seseorang yang mengalami *burnout* juga akan merasa stres karena pekerjaannya, Lelah dan membenci pekerjaannya (Scott, 2020). dukungan sosial dapat menjadi variabel mediasi antara efek buruk dari *burnout* (Suitoro et al., 2021). Artinya, jika seseorang mengalami *burnout*, dukungan sosial dapat mempengaruhi dampak yang terjadi pada *burnout*.

Kelelahan kerja biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis bergeser ke penampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak bisa konsentrasi, mudah sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, terkadang masalah tidak begitu mudah diselesaikan. Kasus-kasus terkait *burnout* umumnya meliputi kecemasan, depresi, penurunan kepuasan dan kualitas, PTSD, dan peningkatan angka bunuh diri (Alharbi, 2019). Individu yang menderita burnout menunjukkan bahwa orang tersebut kehilangan kemampuan untuk melawan stresor terkait pekerjaan dan mengalami gejala pelepasan emosional dan psikosomatik (Bulatevych,

2017).

2.1.3.1 Dimensi Kelelahan Kerja

Dalam Putriana (2019) menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang menjadi aspek Kelelahan Kerja:

(1) Kelelahan

seseorang merasa kelelahan yang mengacu pada perasaan terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosional dan fisik,

(2) Sinisme

mengacu pada tanggapan negatif seperti permusuhan atau bersikap dingin dan jauh terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya sehingga sering kehilangan cita-cita.

(3) Ketidak efektifan

mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan merasa bahwa semua pekerjaannya akan sangat berat dan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3.2 Indikator Kelelahan Kerja

Indikator kelelahan Kerja dalam Watuseke dkk (2019: 1962) adalah sebagai berikut:

1. **Kelelahan fisik**, seperti insomnia, serangan sakit kepala, kurang nafsu makan, individu merasakan adanya anggota tubuh yang sakit atau pegal.
2. **Kelelahan emosional**, seperti depresi, mudah tersinggung, mudah marah.
3. **Kelelahan mental**, suka bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi.
4. **penghargaan diri rendah**, misalnya individu tidak pernah puas dengan hasil pekerjaannya dan kurang motivasi.
5. **Depersonalisasi**, sebagai individu yang jauh dari lingkungan sosial, apatis dan acuh tak acuh terhadap lingkungan dan orang lain

2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja

Nawawi (2017:23) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah upaya perusahaan untuk dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, sehingga sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. sikap, keyakinan dan gaya kepemimpinan. (Wibowo, 2017: 272) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya organisasi dalam mengembangkan dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja juga terkait dengan upaya peningkatan efektivitas organisasi dengan mengefektifkan perilaku karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2017).

Meningkatnya kualitas kehidupan kerja seseorang akan berdampak positif pada perilaku seseorang baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan kinerjanya di tempat kerja. Suasana kerja yang tercipta akan menciptakan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang menguntungkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja mencakup konsep kualitas yang dirasakan karyawan dari semua aspek milik mereka dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik berpotensi meningkatkan komunikasi, motivasi, dan keterampilan. peningkatan- peningkatan kualitas ini akan dimodifikasi dalam peningkatan kinerja yang dapat menimbulkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang harus diperhatikan oleh para pimpinan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, komitmen terhadap perusahaan dan partisipasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya juga. Adanya kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang

kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan kesulitan mencari bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.4.1 . Indikator kualitas kehidupan kerja

Menurut Takalao (2019) ada sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu:

a) Keselamatan lingkungan kerja (*saving the environment*)

Keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah: komite keselamatan, tim penyelamat darurat dan program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

b) Kompensasi yang adil

Sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus tepat, adil dan memadai, artinya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan taraf hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan upah yang berlaku. di pasar tenaga kerja.

c) Komunikasi

Agar komunikasi antara karyawan dengan karyawan, atau dengan manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan komunikasi yang terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja atau pertemuan kelompok.

d) Penyelesaian Konflik

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggot organisasi untuk menyelesaikan konflik adalah keterbukaan, proses penyampaian hasil formal, dan pertukaran pandangan.

e) Pengembangan profesi

Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja bisnis. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain tawaran pekerjaan,

pelatihan (pendidikan), penilaian kinerja, dan promosi jabatan.

f) Partisipasi karyawan (*Employee participation*)

Organisasi harus mampu berinteraksi secara optimal dengan anggota organisasi, tidak hanya untuk menciptakan suasana penerimaan, pengakuan dan penghargaan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan penyempurnaan cara anggota organisasi terlibat melalui pertemuan, kerjasama tim, kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan dan hubungan dengan atasan.

g) Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)

Dengan adanya kepastian status kepegawaian, diharapkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk itu diperlukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuannya, meningkatkan rasa memperoleh jaminan keselamatan kerja bagi setiap karyawan. Beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sepihak, mengatur atau melibatkan anggota organisasi dalam rencana pensiun.

h) Fasilitas yang tersedia (Kesehatan)

Fasilitas yang biasanya disediakan oleh lembaga terdiri dari pusat kesehatan, dental wellness center, wellness center program, program rekreasi, program konseling. Dengan kegiatan tersebut, akan menjamin terpeliharanya kesehatan para anggota organisasi. Beberapa kegiatannya terdiri dari pemberian fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa materil (meliputi perlengkapan, ruangan dan peralatan) maupun non materil (fasilitas rekreasi dan kesehatan).

i) Bangga dengan institusi (*Pride*)

Rasa bangga terhadap institusi dapat diwujudkan melalui corporate identity, partisipasi masyarakat, kepedulian terhadap lingkungan dan corporate citizenship. Misalnya, perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan dalam organisasi semacam itu dapat terjadi karena kehadirannya diterima, dihargai dan dibutuhkan oleh

masyarakat di lingkungan sekitarnya.

2.1.5 Niat Ingin Keluar

Angka kejadian *turnover* dapat mencapai 60% per tahun dimana penyebab turnover perawat adalah intensi *turnover* dan salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja, beban kerja yang tinggi dan budaya organisasi (Taufiq, 2017).

Sesuatu yang dianggap mendorong seseorang untuk berbuat demikian disebut niat, karena *turnover* itu sendiri berarti pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaannya atas kehendaknya sendiri. Oleh karena itu, niat untuk berpindah adalah keinginan yang telah direnungkan secara matang dan dipikirkan atas kehendak bebasnya sendiri untuk memutuskan hubungan dengan pekerjaannya yang sekarang (Tampulon & Sagala, 2020).

Intention adalah keinginan yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari pekerjaannya secara sukarela atau perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Oleh karena itu, Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan dalam tindakan nyata untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Kresna, 2021).

Audina & Kusmayadi (2018) mengidentifikasi turnover mengacu pada tekad karyawan untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi keinginan mereka sebelumnya. Menurunnya tingkat produktivitas dan kinerja karyawan mencerminkan indikasi pendapatan. Datang terlambat, ketidakhadiran yang meningkat karena berbagai alasan dan tidak bekerja keras untuk melakukan yang lebih baik merupakan tanda-tanda niat berpindah (Authar, 2019).

Santoni & Harahap (2018) menyebutkan 3 indikator niat ingin keluar, yaitu:

a) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

Adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena lingkungan kerja atau karena alasan kesehatan.

b. Ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Ada keinginan untuk bekerja sesuai kemampuan, transportasi dan jarak tempuh yang pendek, serta dukungan dari keluarga.

c. Tangga karir yang adil

Adanya keinginan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi (promosi) upah yang lebih baik, upah yang lebih baik, kemampuan diri yang lebih besar keinginan untuk memajukan perusahaan. Kresna (2021) niat berpindah ditandai dengan berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

1. Peningkatan ketidakhadiran

Karyawan yang ingin berganti pekerjaan umumnya ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran. Tingkat tanggung jawab karyawan pada tahap ini jauh lebih rendah dari sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berpindah pekerjaan akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dianggap lebih dapat memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Meningkatnya pelanggaran aturan ketenagakerjaan

Berbagai pelanggaran aturan di tempat kerja sering dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan pekerjaannya selama jam kerja, seperti halnya berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan yang ingin berganti pekerjaan lebih sering memprotes kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditonjolkan biasanya terkait dengan gaji atau aturan lain yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Hal ini biasanya berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan jika perilaku positif karyawan ini

meningkat banyak dan berbeda dari biasanya menunjukkan bahwa karyawan ini akan melakukan turnover.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap stress kerja, serta menganalisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dengan status kepegawaian kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Umum Kota Mataram yang berjumlah 492 orang dengan jumlah sampel 216 orang tenaga kesehatan yang ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Prasetio, Mawaranti, & Martini (2018). Penelitian ini menganalisis pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan di Puskesmas Jasinga, Bogor. Jumlah

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 108 orang. Metode eksplanatori dan analisis mediasi digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk menghitung korelasi antar variabel. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat stres karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi stres secara signifikan positif mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri. Selanjutnya, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Mukti & Andriyan (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan kerja, dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* perawat (Studi pada RSUD Nirmala Purbalingga). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 95 perawat di RSUD Nirmala Purbalingga dengan menggunakan random sampling. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat, dukungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat, dan kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Penelitian keempat dilakukan oleh Nadhova, Muhandi & Kusnadi (2021). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kualitas hidup terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan desain cross sectional dengan proportional stratified random sampling populasi perawat rawat inap. Jumlah sampel adalah 215 responden menggunakan *WHOQOL-Brief Questionnaire* dan kuesioner yang telah divalidasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor stres kerja adalah 3,40 (cukup), rata-rata skor kualitas hidup 2,59 (rendah), dan skor rata-rata adalah 3,44 (tinggi). Analisis parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan

positif berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan variabel *quality of life* memiliki pengaruh yang signifikan dan dampak negatif pada niat berpindah. Sementara itu, analisis simultan menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kualitas hidup berpengaruh terhadap turnover intention. Ini karena selama pandemi COVID-19 terjadi peningkatan beban kerja, risiko kerja dan kecemasan dari perawat. Selain itu, perawat mengalami gangguan istirahat, dan penurunan dalam kegiatan sosial sehingga mendorong perawat untuk meninggalkan pekerjaannya selama masa COVID 19 ini.

Penelitian kelima dilakukan oleh Hasanah (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menguji model *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Islam Banjarmasin, sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan yang bekerja pada bagian paramedis dan penunjang medis. Uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji asumsi (normalitas dan multikolonieritas) analisis data menggunakan Struktural Equation Modeing (SEM) menggunakan software SmartPLS (Partial Last Square) versi 3.2.7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin cukup tinggi. *Work family conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap burnout, kepuasan kerja dan turnover intention, burnout dan kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)* menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*, artinya bahwa burnout dan kepuasan kerja memediasi *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Suharsono et al (2019). dengan judul “*The Effect Of Spirituality On The Syndrome Of Burn Out And Nurse Turnover Intention At The Islamic Hospital Of Gondanglegi Malang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap sindrom burn dan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Islam (RSI) Gondanglegi Malang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan

desain cross sectional dan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di RSI Gondanglegi Malang. Peneliti menggunakan total sampling sebanyak 118 responden. Penelitian ini dilakukan di RSI Gondanglegi Malang pada September 2018. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan spiritualitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya burn out dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,448 dan t-tabel 8,674 (t-tabel > 1,96). Terdapat pengaruh negatif dan signifikan spiritualitas terhadap intensi turnover dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,174 dan t-tabel 2,526. Terdapat pengaruh positif dan signifikan burn out terhadap intensi turnover dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,608 dan t-tabel 9,183. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh spiritualitas terhadap sindrom *burnout* dan intensi *turnover* perawat di RSI Gondanglegi Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas perawat di Rumah Sakit maka akan menurunkan terjadinya kondisi *burnout* dan intensi *turnover*.

Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Permatasari & Laily (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai *variabel intervening*. *Job insecurity* diukur melalui arti pekerjaan bagi individu, promosi, ancaman peristiwa, hubungan kerja dan ketidakberdayaan. *Burnout* diukur melalui kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan diri. *Turnover intention* diukur melalui pemikiran keluar dari perusahaan, keinginan mencari pekerjaan lain, dan pemikiran meninggalkan organisasi untuk kedepannya. Komitmen organisasional diukur melalui kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode cluster sampling dan simple random sampling. Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan pada lima rumah sakit di Surabaya rujukan pasien Covid-19. Sampel sebanyak 100

responden, yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan teknik slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 2.0, dan pengaruh tidak langsung menggunakan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Indrawan (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality work life* terhadap *employee engagement* dan *turnover intention* perawat di rumah sakit. Penelitian ini dilakukan dengan survei analitik menggunakan pendekatan *cross sectional*, suatu teknik penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel bebas dan tergantung hanya satu kali pada satu saat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang berkerja di Rumah Sakit Ananda, penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu satu bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling* tipe *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Responden terdiri dari perawat wanita dan laki-laki. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS for Windows ver. 24. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh *quality work life* terhadap *employee engagement* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Kesimpulan: ada pengaruh *quality work life* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement*.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Trimurni, Mei Le & Henny (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara empiris Stres Kerja, *Organizational Citezenship Behavior*, *Quality of Work Life*, *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili Timor leste. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang

menguji dan menjelaskan variabel - variabel penelitian secara Cross Sectional. pendekatan Kuantitatif sebagai metode analisis utama yang didukung dengan pendekatan kualitatif. Populasi penelitian adalah 71 orang Perawat Rumah sakit Nasional Guido Valadares Dili Timor Leste. Keseluruhan perawat digunakan dijadikan sampel, dengan demikian penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dan di analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of work Life* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan Turnover Intention. Disamping itu, hasil penelitian yang diuji secara tidak langsung menunjukkan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of work Life* terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian kesepuluh dilakukan Turang, Pio & Sambul (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja, *psychological well-being*, dan keinginan pindah kerja perawat dan bidan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan potong lintang. Analisis data menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* perawat, kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja, *psychological well-being* tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja, sehingga *psychological well-being* tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada *psychological well-being* dan keinginan pindah kerja, sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja akan mengurangi keinginan pindah kerja dan meningkatkan *psychological well-being*.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 pengaruh stres kerja pada Niat Ingin Keluar

stres kerja didefinisikan sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan praktik profesional dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Nyameri et al., 2019). Hal ini terkait dengan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental pekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soplak et al., (2020), menjelaskan bahwa peningkatan stres kerja secara langsung dapat menyebabkan peningkatan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk stres terkait pekerjaan merupakan konstruk yang dapat meningkatkan niat ingin keluar.

2.3.2 pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Niat Ingin Keluar

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Gursoy et al., (2020) menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Alahmad & Bata (2021) menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.3 pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Ingin Keluar

Pada beberapa penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa *turnover intention* memiliki hubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Nasabi & Bastani (2018) juga menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi negatif dengan *intensi turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Alzamel et al., (2020) menegaskan bahwa ada hubungan berlawanan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan *turnover intent* (TI). dalam Temuan mereka menjelaskan bahwa desain pekerjaan, konteks kerja, dunia kerja dan kehidupan rumah/kerja berdampak pada niat berpindah.

2.3.4 Pengembangan Hipotesis

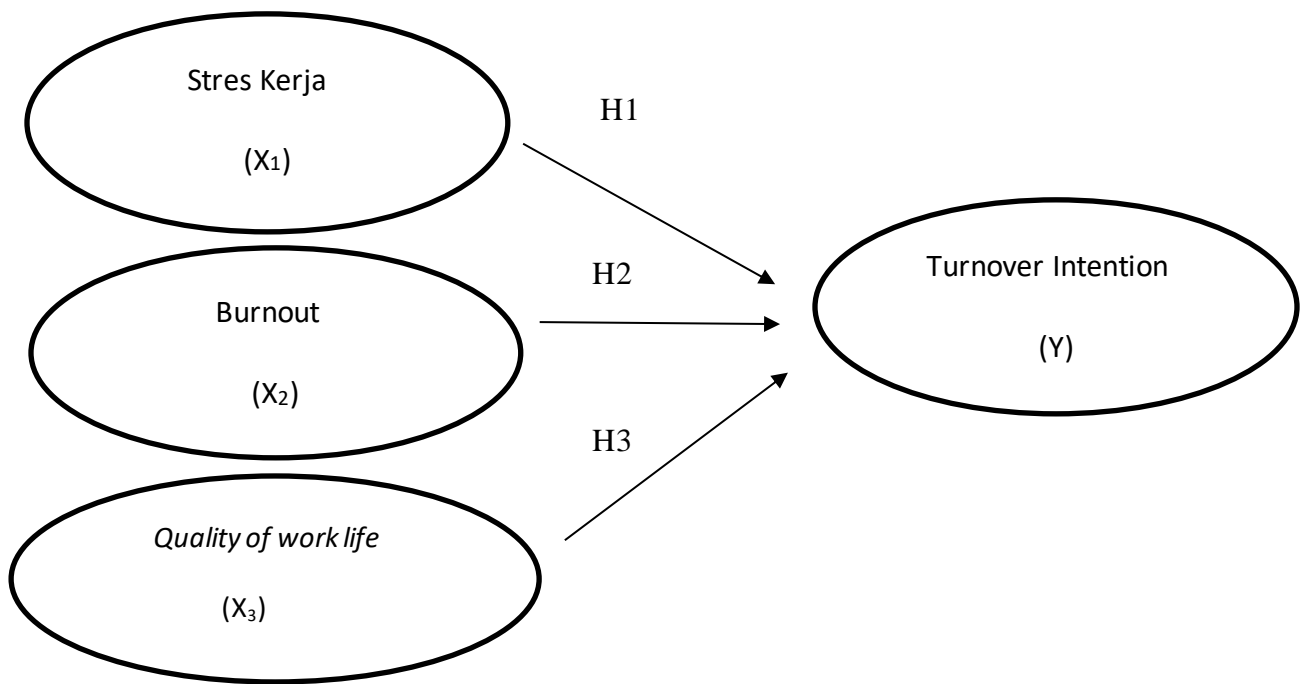
Berdasarkan teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H 1	Diduga Stres kerja berpengaruh positif terhadap Niat Ingin Keluar
H 2	Diduga kelelahan Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Ingin Keluar
H 3	Diduga Quality of Work Life berpengaruh positif terhadap Niat Ingin Keluar berdasarkan persepsi Tenaga Kesehatan

Tabel 2.1 pengembangan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian ini lebih terarah maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut: Untuk memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian ini lebih terarah maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual