

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi COVID-19 menimbulkan tantangan besar bagi sistem pelayanan kesehatan secara global. Tingkat keparahan infeksi COVID-19, ditambah dengan jumlah kasus tinggi serta banyak kasus yang memerlukan rawat inap menyebabkan banyak negara memiliki tingkat kematian yang tinggi akibat COVID-19 dikarenakan kurangnya peralatan kesehatan serta tenaga kesehatan, dan dikatakan bahwa faktor utama yang menyebabkan kurangnya tenaga kesehatan ini adalah tingginya tingkat *turnover* (Poh et al., 2022; Poon et al., 2022).

Turnover intention mengacu pada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya dan dianggap sebagai prediktor terkuat dari *actual leaving* atau *actual turnover* termasuk untuk tenaga kesehatan (Hou et al., 2021). Tingginya tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan menjadi kendala dalam pengembangan sistem kesehatan di dunia, terutama pada masa COVID-19 (Azizi et al., 2021). Sebelum pandemi COVID-19, pada beberapa negara di dunia dilaporkan sebanyak 55,2% dokter di Irak, 35,5% perawat di Italia dan 30,5% dokter di Korea Selatan berniat meninggalkan pekerjaan mereka dikarenakan kondisi lingkungan tempat kerja yang buruk. Selama pandemi COVID-19 berlangsung 76,9% dan 52% tenaga kesehatan memiliki kemauan yang rendah untuk bekerja karena tekanan psikososial, dan keselamatan saat bekerja (Hou et al., 2021). Dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya hal ini sesuai dengan temuan sebelumnya bahwa *turnover intention* tenaga kesehatan selama COVID-19 lebih tinggi daripada *turnover*

sebelum COVID-19 (Nashwan et al., 2021). Tingginya *turnover intention* pada tenaga kesehatan dapat menyebabkan dampak yang buruk dalam menghadapi pandemi COVID-19 (Al-Mansour et al., 2021). Jika jumlah *turnover* pada suatu organisasi melebihi 10% dalam satu tahun, maka dapat dikatakan bahwa *turnover* pekerja pada organisasi tersebut tinggi (Wibowo et al., 2021).

Industri kesehatan di Indonesia telah lama menghadapi tantangan dalam retensi tenaga kesehatan. Tingkat *turnover* tenaga kesehatan yang tinggi ini mengganggu kinerja yang optimal dan fasilitasi pelayanan kesehatan di Indonesia. Hal ini juga menghadirkan masalah serius dalam pembangunan ekonomi Indonesia, yang sudah diperlambat oleh pandemi (Romi et al., 2022).

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Berhubungan dengan Variabel Penelitian

Topik Penelitian	Variabel	Hasil
<i>Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions</i> (Chen et al., 2019).	<i>Burnout, job satisfaction, turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> merupakan variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara <i>burnout</i> dan <i>turnover intention</i> . <i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>job satisfaction</i> juga memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada tenaga kesehatan yang bekerja pada fasilitas kesehatan tingkat pertama
<i>Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction</i> (Ran et al., 2020).	<i>Burnout, job satisfaction, turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> dapat dianggap sebagai mediasi antara <i>burnout</i> dan <i>turnover intention</i>
<i>Occupational burnout and job satisfaction among physician in times of COVID-19 crisis</i> (Alrawashdeh et al., 2021)	<i>Burnout, job satisfaction</i>	Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dengan beban kerja tinggi, gaji rendah, dan mengalami <i>burnout</i> menunjukkan tingkat <i>job satisfaction</i> yang lebih rendah.
<i>Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China</i> (Wang et al., 2020)	<i>Job satisfaction, burnout, turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> memiliki efek langsung yang signifikan dan negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada <i>primary care provider in rural china</i>
<i>Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention</i>	<i>Job security, job satisfaction and turnover intention</i>	<i>Job security</i> secara statistik signifikan berpengaruh positif terkait dengan <i>job satisfaction</i>

Topik Penelitian	Variabel	Hasil
<i>during reform and privatization</i> (Falatah et al., 2021)		dan <i>job satisfaction</i> secara negatif berpengaruh terhadap dengan <i>turnover intention</i>
<i>Job Stress, Job Satisfaction, and Related Factors in a Sample of Iranian Nurses</i> (Gadirzadeh et al., 2017)	<i>Job stress, job satisfaction</i>	<i>Job stress</i> secara statistik berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>
<i>The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentive capacities on nurse' turnover intention</i> (Simone et al., 2018).	<i>Job satisfaction, turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> memiliki efek langsung dan berkorelasi negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada perawat
<i>Job satisfaction, job stress and nurse' turnover intention,</i> (Fasbender et al., 2019)	<i>Job satisfaction, turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> berkorelasi negatif dengan <i>turnover intention</i>

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada tenaga kesehatan, berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang terlihat pada Tabel 1.1. *Job satisfaction* adalah salah faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam lingkup industri kesehatan. Kepuasan kerja yang rendah adalah salah satu faktor yang paling sering dikutip terkait dengan *work-related factor* yang dianggap paling mempengaruhi *turnover intention* di sebagian besar literatur-literatur yang ada. Selain itu, *job security*, *burnout* dan *work stress* juga merupakan penentu kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja untuk semua karyawan (Sun et al., 2022; Wilczynska et al., 2016)

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kesehatan dan Angka *Turnover* di RS Swasta X di Kota Batam pada periode 2018-2021

Keterangan	2018	2019	2020	2021
Jumlah tenaga kesehatan	215	219	246	223
<i>Turnover</i> tenaga kesehatan	28,1%	31,7%	19,3%	13%

Sumber: Olahan data HRD RS Swasta X Batam

Rumah Sakit X di Batam Kota diresmikan sebagai Rumah Sakit Umum Swasta tipe C pada tahun 2015 oleh PLT Gubernur Kepulauan Riau. Berdasarkan data yang didapat dari HRD RS Swasta X di Batam seperti pada Tabel 1.2 dapat

dilihat bahwa Rumah Sakit Swasta X juga mengalami masalah *turnover* pada tenaga kesehatannya. Sejak 4 tahun terakhir RS Swasta X memiliki angka *turnover* yang bervariasi namun tergolong tinggi (>10%). Tabel 1.2 memperlihatkan jumlah *turnover* tenaga kesehatan di RS Swasta X dari tahun 2018 sampai dengan 2021 menunjukkan angka diatas 10 % yang berarti *turnover* tenaga kesehatan pada RS Swasta X tergolong tinggi. Tingginya *turnover* ini dapat menyebabkan rendahnya kepuasan pasien dan mempengaruhi kualitas perawatan, dan untuk memastikan stabilitas ketersediaan tenaga kesehatan selama COVID-19 masih berlangsung, diperlukan langkah tepat yang dapat mengurangi jumlah *turnover* pada tenaga kesehatan (Hou et al., 2021; Lu et al., 2017).

Pada beberapa studi yang pernah dilakukan di Indonesia memberikan informasi bahwa beberapa rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan jumlah angka *turnover* yang mirip dengan angka *turnover* tenaga kesehatan pada literatur internasional (15%-44%), yaitu antara 13% dan 35%. Mengelola *turnover* di rumah sakit swasta di Indonesia menjadi hal yang sangat penting dikarenakan meningkatnya peran sektor swasta dalam sistem kesehatan di Indonesia. Peran yang meningkat ini dapat dilihat dari pertumbuhan pesat rumah sakit swasta sebesar 22%, nilai ini memiliki angka yang jauh lebih tinggi daripada kenaikan 8% pada rumah sakit milik pemerintah (Dewanto & Wardhani, 2018).

COVID-19 dan *turnover intention* pada tenaga kesehatan telah menjadi tantangan besar. Pengetahuan tentang faktor-faktor yang terkait dengan *turnover intention* selama pandemi COVID-19 dapat membantu mendorong retensi tenaga kesehatan, terutama untuk menghadapi pandemi-pandemi yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Pemodelan hubungan antara faktor-faktor yang

mempengaruhi *job satisfaction* dan *turnover intention* menunjukkan hal yang kompleks dalam literatur sebelumnya, karena banyak faktor yang ditemukan secara simultan terkait. Seperti contohnya *work stress*, *burnout* dan *job security* terbukti berhubungan dengan kepuasan kerja, yang juga terbukti sebagai faktor prediksi dan mediasi untuk *turnover intention* (Ran et al., 2020; Sun et al., 2022).

Sejumlah penelitian telah berulang kali menyimpulkan bahwa efek langsung *job satisfaction* berbanding terbalik dengan *turnover*. Tetapi, tidak banyak yang meneliti *job satisfaction* sebagai mediasi terhadap *turnover intention* (Ran et al., 2020) dan juga belum ada penelitian yang menguji pengaruh *job security*, *burnout*, *workstress* dan dampaknya terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi.

Berdasarkan data-data dari RS dan data dari penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* yang tinggi pada tenaga kesehatan di RS Swasta X di Batam. Oleh sebab itu, penelitian ini mengajukan model penelitian baru dari hasil adaptasi beberapa model penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job security*, *burnout*, dan *workstress* dan dampaknya terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh *job satisfaction* (Chen et al., 2019; Falatah et al., 2021; Gadirzadeh et al., 2017) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *job security*, *burnout*, *workstress* dan dampaknya terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi (*mediating variable*), untuk memberikan dasar yang objektif untuk mencegah fenomena *turnover* pada tenaga kesehatan terutama dalam masa pandemi COVID-19 dan dapat digunakan sebagai acuan dalam menurunkan angka *turnover* pada tenaga kesehatan di RS Swasta X.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dan dianalisa dalam model penelitian ini, maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *job security* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
- 2) Apakah *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*?
- 3) Apakah *work stress* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*?
- 4) Apakah *job satisfaction* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 5) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *job security* terhadap *turnover intention*?
- 6) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *burnout* terhadap *turnover intention*?
- 7) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *work stress* terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian diatas didapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh positif dari *job security* terhadap *job satisfaction*
- 2) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh negatif dari *burnout* terhadap *job satisfaction*
- 3) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh negatif dari *workstress* terhadap *job satisfaction*

- 4) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh negatif dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
- 5) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *job security* terhadap *turnover intention*
- 6) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *burnout* terhadap *turnover intention*
- 7) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *workstress* terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat terutama dalam segi bidang manajemen praktis dan bidang pendidikan.

1) Manajemen Praktis

Untuk manajemen praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan terutama untuk jajaran manajemen agar memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawannya sehingga dapat mencegah tingginya *turnover intention* para pekerjanya.

2) Bidang Pendidikan

Dalam aspek akademis diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan *job security*, *burnout*, *work stress*, *turnover intention* dan *job satisfaction* dan menambah pengetahuan bagi seluruh pembaca penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pada penelitian ini terbagi menjadi 5 bab utama. Pada 5 bab utama tersebut setiap bab nya terbagi kedalam beberapa sub-bab. Sistematika dari penulisan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang pemaparan latar belakang permasalahan yang merupakan dasar pemilihan topik penelitian ini, serta juga memaparkan tentang variabel yang digunakan pada penelitian ini. Permasalahan tersebut selanjutnya disusun dalam pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Memaparkan tentang apa yang menjadi dasar teori dari variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *job security*, *burnout*, *workstress*, *turnover intention* dan *job satisfaction*. Selanjutnya dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis penelitian, dan gambar model penelitian yang diajukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Membahas tentang langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini. Diawali dengan menentukan objek penelitian, unit analisis penelitian, tipe penelitian, pengukuran variabel, populasi penelitian, penentuan jumlah sampel serta teknik pengambilan sampel penelitian. Selanjutnya, dilanjutkan dengan pemaparan metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB ini berisi data-data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini beserta tahap-tahap serta hasil analisis dari pengolahan data yang

didapat. Awalnya dilakukan penjabaran terhadap profil demografi dan perilaku responden, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dari setiap variabel pada penelitian ini. Setelah itu, dilakukan analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan metode PLS-SEM yang dibahas dalam bentuk diskusi untuk dapat membuktikan rumusan masalah secara jelas.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam BAB ini menyimpulkan semua hasil analisis data yang dijabarkan pada semua BAB sebelumnya, dan juga implikasinya pada bidang manajemen serta keterbatasan dalam penelitian lalu ditutup dengan dan saran untuk perbaikan dalam melakukan penelitian sehingga dapat dijadikan acuan bahan pertimbangan untuk perbaikan bagi penelitian lain di masa yang akan datang.

