



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah Organisasi didirikan tentunya untuk mencapai tujuannya masing- masing. Untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi memerlukan sumber daya alam (bahan baku) dan sumber daya manusia sebagai faktor penggerakannya. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh. Salah satu faktor yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya selain pada kekuatan modal. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan

berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspododkk., 2013).

Tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan atau Instansi merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas. Instansi atau Perusahaan akan merasa terbebaskan jika mengetahui karyawannya memiliki keinginan untuk keluar dari Instansi tersebut, apalagi karyawan tersebut digolongkan karyawan memiliki dedikasi tinggi terhadap Instansi dan memiliki kualitas kerja yang baik Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh Instansi jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari Instansi tersebut. Hal utama yang akan menjadi permasalahan dalam perusahaan atau Instansi adalah dana yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia (Mirtha Paramita Dkk., 2017).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000:30).

Pasangan suami istri yang bekerja dalam era globalisasi saat ini sudah lazim terjadi. Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait, akan tetapi kedua peran tersebut sangat sulit diintegrasikan sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* termasuk salah satu bentuk *interrole conflict* yang disebabkan jika seseorang kesulitan menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga (Amelia, 2010: 40).

Fenomena *work-family conflict* ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (Poelman 2001: 58).

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mampunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja (Basri, 2012: 65). waktu seorang tenaga kerja medis terbentur waktunya oleh jam kerja dan yang sering terjadi itu mengenai tuntutan pekerjaan dan seorang

istri yang berkerja dan di tuntutan untuk mengikuti suaminya yang pada akhirnya mengharuskan dia keluar dari pekerjaannya. Stress kerja terjadi apabila terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja (Muamarah dan Kusuma, 2012: 78).

Dalam melakukan suatu upaya pencapaian tujuan lembaga yang bergerak dibidang kesehatan, Manajemen Rumah Sakit tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah ataupun peralatan saja, namun juga karyawan yang dimilikinya. Rumah Sakit Puri Asih yang terletak di Desa Mekarsari Kec. Jatisari kab.Karawang ini berusaha untuk dapat berperan aktif dengan menjadi bagian dalam penyedia fasilitas pelayanan kesehatan, baik dalam hal pencegahan/*preventif* seperti pengadaan paket pemeriksaan *medical check up* dan turut serta mendukung program Posyandu, pengobatan/*kuratif* dan sebagai konsultan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja untuk perusahaan yang membutuhkan, guna meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Namun demikian pelayanan kesehatan yang komprehensif tersebut juga ditujukan kepada masyarakat luas, sehingga diharapkan dapat melakukan pelayanan kesehatan yang menyeluruh.

Sebagai salah satu Rumah Sakit swasta daerah harus mampu memberikan pelayanan terbaik sebagai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun ada berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya yang

akhirnya akan mengganggu kinerja Manajemen rumah sakit yang sudah begitu baik. Salah satu perilaku tersebut yakni keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover Intetion*).

Dari hasil wawancara yang sudah Peneliti lakukan dengan kepala bagian SDM Rumah Sakit Puri Asih pada hari Rabu tanggal 21 November 2018 dengan Bapak Andika selaku ketua HRD mengatakan permasalahan yang terjadi yakni mengenai *Turnover Intetion* di Rumah Sakit Puri Asih mengalami peningkatan yang cukup signifikan bisa dilihat dari data yang didapat mengenai keluar masuk karyawan di tahun 2016 hingga 2018 juga mengalami naik turunya tingkat *Turnover*.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Pegawai Wanita RSU Puri Asih

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2016	142	7	13	10 %
2017	142	7	7	5%
2018	140	10	12	9%

Sumber : Data HRD RSU Puri Asih (Data Diolah Peneliti).

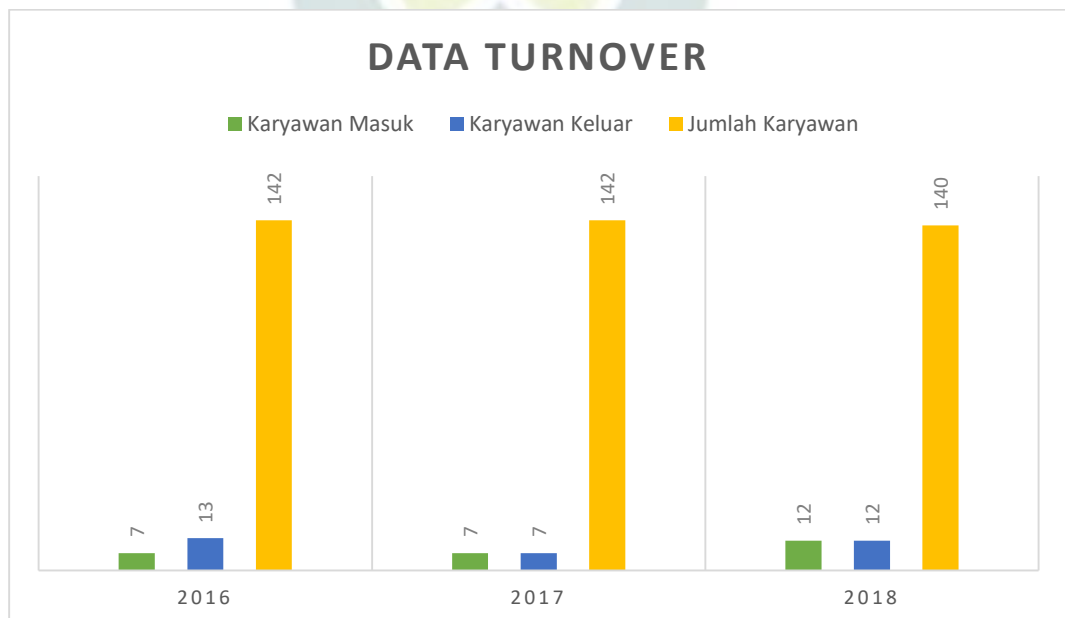
Berdasarkan data dari SDM Rumah Sakit Puri Asih bahwasannya jumlah Pegawai Wanita yang bekerja pada tahun 2016 sebanyak 142 orang dari data tersebut terdapat 13 pegawai yang keluar atau bila dipersentasikan berjumlah 10% hal tersebut terlihat bahwa adanya jumlah yang tidak konsisten dalam *turnover* karyawan dan pada tahun 2017 mengalami penurunan sekitar 5% akan tetapi pada tahun 2018 kembali mengalami

kenaikan menjadi 9%. Jadi tingkat *turnover* tertinggi adalah pada tahun 2016 dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia Rumah Sakit bahwa salah satunya dipengaruhi oleh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stress kerja Pegawai wanita yang tinggi.

Turnover Intention sangat berpengaruh dan memiliki dampak yang cukup buruk terlebih dapat merugikan bagi pihak manajemen Rumah Sakit, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas pegawai itu sendiri. Ketika pegawai itu memutuskan untuk berpindah, akan sulit mencari pengganti pegawai yang keluar tersebut.

Gambar 1.1

Diagram *Turnover* Pegawai Wanita RSU Puri Asih



Sumber : Data HRD RSU Puri Asih (Data Diolah Peneliti)

Dapat dilihat dari Gambar 1.1 bahwasannya *Turnover* Pegawai Wanita di Rumah Sakit ini mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Hal itu cukup dapat merugikan pihak Manajemen Rumah Sakit diantaranya Dari segi biaya Rumah Sakit harus mengeluarkan biaya untuk merekrut tenaga kerja baru, dan melakukan training untuk para tenaga kerja tersebut. Dari segi Sumber daya rumah sakit kehilangan satu atau dua karyawan atau pegawai medis yang sudah lebih lama bekerja di Rumah Sakit, itu berarti Rumah Sakit kehilangan sumber daya yang kompeten yang mengundurkan diri tersebut. Selain itu *Turnover* juga dapat merugikan efektifitas pelaksanaan asuhan pegawai medis di Rumah Sakit. Para pekerja baru tentunya membutuhkan waktu untuk beradaptasi kembali dan membangun kerja sama tim yang baik dalam bekerja. Hal tersebut akan mengurangi efektifitas pegawai itu sendiri.

Rumah Sakit Puri Asih sebagai salah satu Rumah Sakit swasta daerah yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk itu Rumah Sakit Puri Asih menganggap bahwa kualitas SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dalam hal peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Profesionalisme serta keahlian tenaga kerja di Rumah Sakit Puri Asih berusaha dengan lebih untuk selalu memberikan pelayanan terbaik untuk pasiennya. Akan tetapi, dalam pencapaian tujuannya tidak jarang muncul berbagai permasalahan dalam wawancara yang sudah dilakukan dengan bagian SDM Rumah Sakit Puri Asih bahwasannya salah satu alasan Pegawai ingin meninggalkan pekerjaan

mereka diduga karena adanya faktor konflik kerja keluarga yang memang bukan hanya terjadi pada wanita melainkan kepada karyawan pria juga walaupun memang konflik kerja keluarga ini cenderung banyak terjadi terhadap Pegawai wanitanya. Seperti salah satu contoh yakni banyaknya Pegawai wanita yang sudah menikah lebih memilih untuk keluar atau pindah pekerjaan karena harus mengikuti Suaminya atau Pegawai yang lebih memilih untuk fokus terhadap keluarga.

Adapun dugaan lain yang mempengaruhi terhadap *Turnover Intention* yang terjadi di Rumah Sakit Puri Asih selain Konflik Kerja Keluarga yakni Stress kerja. Stress kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan karyawan keluar dari pekerjaannya. Terkait dalam wawancara yang dilakukan dengan bapak Andika bagian SDM Rumah Sakit Puri Asih ini beliau memaparkan bahwasannya setelah dua bulan terakhir karyawannya mengalami stress kerja hal tersebut salah satunya dikarenakan Rumah Sakit ingin menetapkan standar atau kebijakan - kebijakan yang baru yang bertujuan agar rumah sakit memiliki standar pelayanan yang lebih baik. Maka dari itu dibuatlah kebijakan-kebijakan baru diantaranya mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) Tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. Serta kebijakan yang menyangkut pelayanan yang lebih baik untuk kedepannya. Kebijakan yang baru ditetapkan tentunya sangat berimbas kepada karyawannya yakni karyawan harus mengikuti kebijakan

yang ditetapkan Rumah Sakit hal ini yang menjadikan Stress Kerja pada karyawan karena mereka belum terbiasa dengan standar dan kebijakan baru maka karyawan tersebut dipaksa atau mau tidak mau harus berubah dan meninggalkan kebiasaan lamanya dan beralih untuk mengikuti ke kebijakan baru dengan sesuai standar agar standar pelayanan lebih baik. Belum lagi Rumah Sakit ini sedang melakukan Akreditasi yang tentunya membuat karyawan harus bekerja lebih keras lagi dan dengan segala tuntutan yang ada hal tersebut menjadi salah satu alasan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena di atas dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) beliau mengatakan bahwa konflik kerja keluarga dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel konflik kerja keluarga (*Work Family Conflict*), Stress Kerja, dan *turnover intention* pada Pegawai Wanita Rumah Sakit Puri Asih dengan judul : “ **Pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work- Family Conflict*) Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Puri Asih Jatisari Karawang) ”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yakni sebagai berikut :

1. Pegawai Wanita yang sudah menikah dan memiliki anak sering menghadapi Konflik Kerja Keluarga, misalnya saja seorang karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya karena mengikuti suaminya atau fokus terhadap rumah tangga.
2. Pegawai Wanita mengalami Stress Kerja di Rumah Sakit Puri Asih dikarenakan Rumah Sakit menerapkan standar Kerja baru yang bertujuan untuk meningkatkan standar pelayanannya. Hal ini berdampak bagi Pegawainya sehingga Pegawai mau tidak mau harus mengikuti peraturan-peraturan yang baru sesuai dengan standarnya dan meninggalkan kebiasaan-kebiasaan yang lama.
3. *Turnover Intetion* dirasakan cukup signifikan dari setiap tahunnya hal tersebut sangat menyusahkan pihak Manajemen Rumah Sakit Puri Asih karena dengan keluarnya Pegawai Wanita membuat kinerja menjadi lebih buruk dan tidak tertata karena kekurangan sumber daya manusianya.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih?
3. Apakah Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih?

D. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik kerja keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stress Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita di Rumah Sakit Puri Asih.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang akuntansi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* Pegawai pada Rumah Sakit atau Instansi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada organisasi atau instansi dalam mengelola *Turnover* Pegawai Wanita Khususnya untuk RS. Puri Asih.

F. Kerangka Pemikiran

Seperti yang sudah peneliti paparkan di atas, penelitian ini mengenai Pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara Konflik Kerja Keluarga (*work-family conflict*) dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* (Y) yang pada dasarnya berpacu pada teori-teori yang sudah ada.

Untuk teori variabel X_1 yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Greenhaus dan Beutell 1985, dalam Anisah Amelia, (2010:100) *Work-Family Conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga konflik kerja keluarga. Dan untuk teori variabel X_2 , peneliti menggunakan teori Handoko (2009:200) yang mengatakan bahwa Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir dan kondisi seseorang. Mereka yang sering mengalami stres ini biasanya akan menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan teori untuk variabel Y peneliti menggunakan teori Menurut Mobley *et al* (1978:178) yakni keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat Pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

1. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention*.

Konflik Kerja Keluarga dapat terjadi akibat lamanya jam kerja dari Individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya. Namun biasanya konflik tersebut banyak terjadi pada wanita. Hal tersebut terjadi karena wanita tersebut mengalami konflik peran, dimana tidak dapat menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan peran dirumah. Wanita memiliki pekerjaan yang lebih bersifat rutinitas contohnya tanggung jawab terhadap anak. Keberadaan anak tersebut dapat menyebabkan konflik sedangkan mereka pun dituntut untuk profesional terhadap pekerjaannya. Di sisi lain peran mereka di dalam keluarga adalah sebagai istri dan ibu rumah tangga yang di tuntut pula untuk bertanggung jawab atas semua kebutuhan anggota

keluarganya. Bukan hanya karena hal tersebut saja namun melihat dari perubahan demografi saat ini yang membuat kultur berberda, saat ini banyak wanita bekerja, maka konflik tersebut lebih kuat pada wanita karena secara tradisional wanita tugasnya adalah sebagai ibu rumah tangga. Wanita yang bekerja namun sudah berkeluarga cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk memenuhi kedua peran tersebut. Selain itu adanya tekanan dari salah satu peran membuat peran lainnya sulit untuk terpenuhi. Contohnya adalah ketika setelah bekerja seharian, mereka akan merasakan kelelahan sehingga sulit untuk menjalankan peran dirumah seperti membersihkan rumah dan menjaga anak. Sehingga pengharapan dari suatu perilaku akan berbeda dengan pengharapan dari perilaku lain.

Berdasarkan sisi *work-family conflict*, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut (Amelia, 2010). Hal tersebut dibuktikan dalam Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghayyur dan Jamal (2012) bahwasannya *work-family conflict* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja dimana konflik ini mempengaruhi perilaku melalui penarikan diri seperti gangguan dalam keluarga, datang terlambat ke tempat kerja dan absensi.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Sutanto dan Gunawan, 2013; Qureshi et al., 2013; Mxenge et al., 2014 dalam jurnal Ikbal Naufal Z (2017:15) dikatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan, antara lain Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan beban kerja. Stress kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya *Turnover Intention* dari karyawan. Tingkat Stress kerja yang tinggi akan berdampak pada *Turnover Intention* yang meningkat (Dewi dan Wibawa, 2016:56). Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Mega Sari April Yani dkk (2016:89) bahwasannya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Frone, et al. (2000:126) mengatakan ketidakmampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya sehingga menimbulkan *work family conflict*. Konflik yang terjadi dapat menimbulkan efek-efek negatif. Konflik peran ganda dalam sisi pekerjaan terjadi karena adanya tuntutan kerja yang banyak, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, sedangkan dari sisi keluarga disebabkan oleh adanya kesulitan membagi waktu untuk keluarga, anak-anak dan perdebatan mengenai keuangan. Adanya konflik tersebut dapat mengganggu kehidupan pekerjaan yang ada dan pada akhirnya

mempengaruhi timbulnya niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Stress Kerja dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Dampak yang ditimbulkan dapat berupa secara fisik, perilaku maupun psikologis. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman dalam pekerjaannya, sehingga cenderung membuat daya energi saat bekerja menurun, merasakan emosional yang tidak stabil, produktivitas kerja menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017:89) Bali bahwasannya Konflik pekerjaan keluarga memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada *turnover intention*. dan stres kerja memberikan pengaruh secara parsial.



Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ida Ayu Widyaningrum	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda)	Konflik Pekerjaan Keluarga (X1) Variabel Pekerjaan (X2) Stress Kerja (X3)	Konflik pekerjaan keluarga (X1) dan variabel stress kerja (X3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kecuali variabel keluargapekerjaan (X2) dikarenakan bernilai negative.
2.	Dody Wijaya (2015)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan lingkungan kerja terhadap stress kerja (studi pada pegawai wanita dibalai besar bahan dua barang teknik Bandung)	<i>Work-family conflict</i> (X1) Lingkungan kerja (X2) Stress kerja (Y)	<i>Work-Family Conflict</i> terhadap stress kerja sangat berpengaruh dengan signifikan.
3.	Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) Bali	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> staf pada Hotel Harris Kuta Galleria, Bali	Variabel Bebas (Konflik Pekerjaan Keluarga X1) (Stres Kerja X2), Variabel Terikat (<i>Turnover Intention</i>)	Konflik pekerjaan keluarga memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> . dan stres kerja memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> .

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Ni Wayan Mega Sari April Yani, dkk (2016) Bali	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> karyawan wanita Bank BRI KC Gatot Subroto Denpasar	Variabel Bebas (<i>WorkFamily Conflict</i> X1), (Stres kerja X2), Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja M) dan Variabel Terikat (<i>Turnover Intention</i> Y)	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negative dan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan (<i>Turnover intention</i> Y) signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Gabriela syahronica, dkk (2015) Malan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk	Variabel Bebas (Kepuasan Kerja X1, Stres Kerja X2) Variabel Terikat (<i>Turnover Intention</i> Y)	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intension</i> . Variabel stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Azazah Indiyani, SE (Tesis, 2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rmah Sakit	Konflik Peran Ganda (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Perawat Wanita (Y)	Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja berhubungan negatif dengan Kinerja Perawat Wanita.
7.	Fawzy Azziza Gusta	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya	Variabel Bebas (Stres Kerja X1, Komitmen Karyawan X2) Variabel Terikat (Intensi Meninggalkan Organisasi Y)	variabel stres kerja, berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap intensi meninggalkan organisasi dibandingkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
8.	Manurung, Mona Tiorina. Intan Ratnawati (2012)	Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)	Variabel Bebas (Stress Kerja X1, Kepuasan Kerja X2) Variabel Terikat (<i>Turnover Intention</i> Y)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> karyawan STIKES Widya Husada Semarang.

Sumber : Diolah oleh peneliti (2018)

G. Hipotesis Penelitian

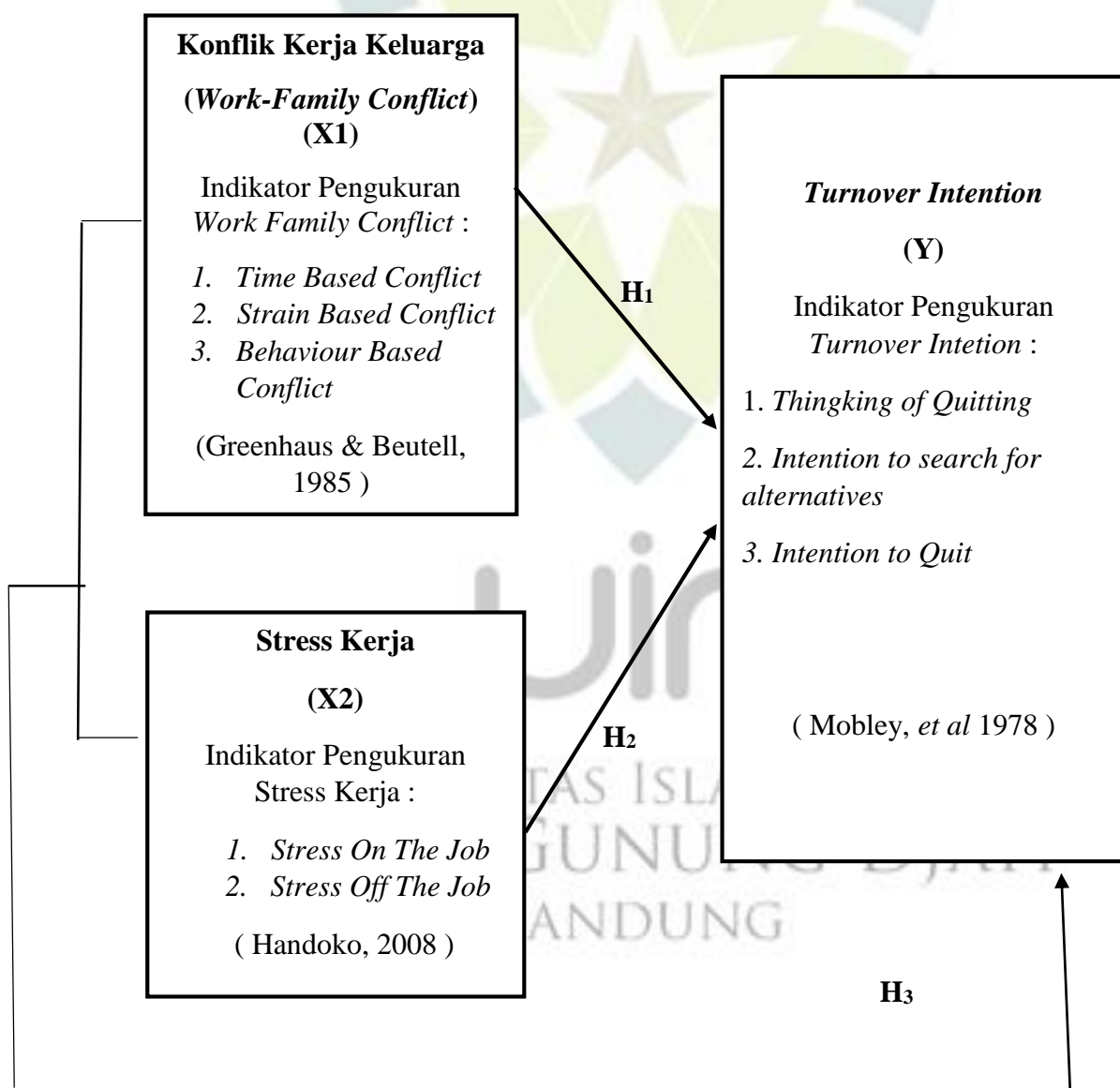
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008:93) Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh positif *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Puri Asih Jatisari Karawang.

H2 = Terdapat pengaruh positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Puri Asih Jatisari Karawang.

H3 = Terdapat pengaruh secara simultan *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Wanita Pada Rumah Umum Sakit Puri Asih Jatisari Karawang.

Gambar 1. 2
Model Penelitian



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2019)



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG