

Peran Stres Kerja Terhadap Niat Berhenti Bekerja di Moderasi Oleh Tekanan Psikologis Akibat Covid-19

Dhea Rizky Ardini¹, Endang Parahyanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Email: ¹dhearizkyardini@gmail.com, ²endang.parahyanti@ui.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jun 6, 2021

Revised Jun 20, 2021

Accepted Jun 28, 2021

Keywords:

Covid-19;

Psychological distress;

Turnover intention;

Work stress

ABSTRACT

Based on a recent study, psychological stress due to COVID-19 has an influence on turnover intention. This study aims to look at the role of covid-19 psychological distress on work stress and turnover intention for working mothers. The quantitative study was carried out during the COVID-19 pandemic by distributing online questionnaires using the accidental sampling technique. The measuring scale used have been tested beforehand on a pilot study, consist of Turnover Intention Scale ($\alpha = 0.82$), Work Stress Scale ($\alpha = 0.79$), and the CORPD Scale ($\alpha = 0.75$). The results of the analysis using the Hayes PROCESS Model 1 shows that the interaction effect between work stress and covid-19 psychological distress on turnover intention was not significant $b = 0.11$, $t(203) = 0.75$, $p > 0.01$, $CI_{95\%}[-0.18, 0.40]$. Thus, this can be concluded that the covid-19 psychological distress does not show a significant moderating effect, so it does not strengthen the relationship between work stress and the turnover intention.

ABSTRAK

Berdasarkan studi terbaru, tekanan psikologis akibat covid-19 memiliki pengaruh terhadap niat untuk berhenti bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran tekanan psikologis akibat covid-19 terhadap stress kerja dan niat berhenti bekerja pada ibu bekerja. Studi kuantitatif dilaksanakan di masa pandemi covid-19 dengan menyebarkan kuesioner daring dengan teknik *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan telah melalui uji coba terlebih dahulu, yaitu Skala Niat Berhenti Bekerja ($\alpha = 0.82$), Skala Stres Kerja ($\alpha = 0.79$), dan Skala CORPD ($\alpha = 0.75$). Hasil analisis statistik menggunakan Model 1 PROCESS Hayes menunjukkan efek interkasi antara stress kerja dan tekanan psikologis akibat covid-19 terhadap niat berhenti bekerja tidak signifikan $b = 0.11$, $t(203) = 0.75$, $p > 0.01$, $CI_{95\%}[-0.18, 0.40]$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tekanan psikologis akibat covid-19 tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan, sehingga tidak memperkuat hubungan antara stress kerja dengan keinginan berhenti bekerja.

Kata kunci

Covid-19;
Niat berhenti bekerja;
Stres kerja;
Tekanan psikologi

PENDAHULUAN

Angka kasus positif di Indonesia semakin meningkat hingga mencapai angka tertinggi. Hingga bulan Juni 2021, angka kasus per hari bisa mencapai lebih dari 18.000 kasus. Hal ini tentu memberikan dampak tersendiri bagi sebagian masyarakat di Indonesia. Pemerintah pusat melalui Kementerian Kesehatan telah memberlakukan pembatasan kegiatan masyarakat sejak bulan April 2020. Penyebaran virus corona yang semakin tak terkendali membuat sejumlah pemerintah daerah menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk menekan angka penyebaran virus covid-19. Penerapan PPKM ini berdampak pada sejumlah kebijakan, diantaranya yaitu pembatasan jumlah karyawan yang boleh bekerja di kantor hanya 25% dari total jumlah karyawan di kantor tersebut. Namun, tidak sedikit perusahaan yang masih meminta karyawannya untuk datang secara fisik ke kantor.

Menyebarnya covid-19 menimbulkan dampak emosional, terutama dialami oleh wanita di sebagian besar negara di Asia Pasifik (Encarnacion, 2020). Wanita, khususnya yang bekerja, rentan mengalami tekanan psikologis di masa pandemi covid-19 ini (Losada-baltar dkk., 2020). Hal tersebut terjadi karena beban kerja yang meningkat, waktu kerja yang lebih panjang (Encarnacion, 2020; Mo dkk., 2020) dan konflik peran dalam lingkungan keluarga (Andrew dkk., 2020; Hutt, 2020; Powell, 2020). Peran ganda yang dijalani ketika bekerja maupun di rumah dapat menimbulkan stres kerja (Jha, 2009). Stres kerja memungkinkan wanita memiliki niat untuk berhenti bekerja secara sukarela (Hutt, 2020; Lilly, Duffy, & Virick, 2006).

Niat karyawan untuk berhenti bekerja telah menjadi isu yang kerap dibahas. Namun, masih sedikit penelitian yang fokus pada ibu bekerja di Indonesia pada masa

pandemi covid-19 ini, dimana ibu bekerja berpotensi bekerja dalam waktu yang lebih lama daripada sebelum masa pandemi dalam ranah pekerjaan mereka maupun dalam ranah domestik (Andrew dkk., 2020) dan rentan mengalami tekanan psikologi (Losada-baltar dkk., 2020). Hal tersebut menjadi salah satu permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mempengaruhi produktifitas, kualitas jasa, dan keuntungan perusahaan (Kumar, 2011). Bursa lowongan kerja (*job market*) di dunia sedang menghadapi kondisi yang tidak pasti akibat pandemi covid-19. Beberapa perusahaan memutuskan untuk menghentikan sementara proses perekrutan karyawan baru, sehingga perusahaan perlu berupaya untuk mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya, termasuk pekerja wanita. Pekerja wanita menjadi perhatian karena hanya 55% perempuan (usia 15-64 tahun) yang tersedia dalam bursa lowongan kerja, lebih sedikit dibandingkan pria, yaitu sebanyak 78% (Charlton, 2020).

Berdasarkan telaah teoritis, stres kerja dinilai sebagai determinan yang paling mempengaruhi niat untuk berhenti bekerja (Belete, 2018; Hassan, 2014). Stres kerja dapat bersumber dari konflik peran, konflik rekan kerja, beban kerja berlebihan, dan konflik kerja keluarga (Jha, 2009; Shukla & Srivastava, 2016). Banyak penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan seseorang untuk berhenti bekerja (Hassan, 2014; Lu dkk., 2017; Mosadeghrad, 2013; Putro, Ajeng, & Qomariyah, 2020). Ada pula penelitian yang menyebutkan bahwa hubungan langsung antara stres kerja dengan niat berhenti bekerja tidak signifikan (Ferdian, Luturlean, Zhafira, & Izumi, 2020; Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015). Inkonsistensi hasil penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan niat untuk berhenti bekerja menimbulkan pertanyaan, apakah hubungan kedua variabel tersebut bisa

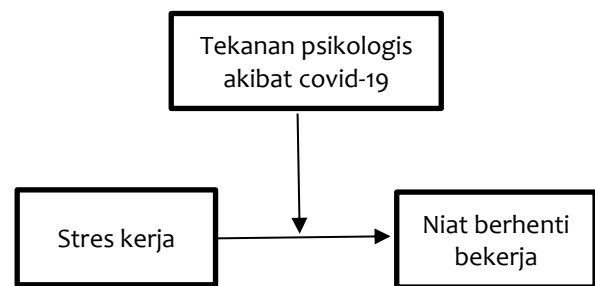
dapat didefinisikan oleh sebuah variabel mediator.

Penelitian terbaru menyebutkan bahwa tekanan psikologis akibat covid-19 dapat mempengaruhi pekerja untuk meninggalkan profesi mereka (Irshad, Khattak, Hassan, Majeed, & Bashir, 2020; Labrague & Santos, 2020). Interaksi fisik dengan orang asing saat datang ke kantor dapat memicu kekhawatiran dalam diri seseorang apakah dirinya akan tertular atau mungkin menularkan virus ke keluarganya, sehingga menyebabkan kecemasan dan stres (Nemati, Ebrahimi, & Nemati, 2020; Smith, 2020). Dalam sebuah penelitian, dikatakan bahwa ketakutan terpapar virus covid-19 secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan hidup seseorang di masa pandemi (Satici, Gocet-Tekin, Deniz, & Satici, 2020). Selain itu, stres yang dipicu oleh ketakutan terpapar virus covid-19 mempengaruhi kepuasan karyawan yang sudah berkeluarga saat menjalani sistem kerja di kantor (*work from office*) di masa pandemi covid-19, sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan profesinya (Labrague & Santos, 2020). Temuan ini tentunya membuka ruang untuk eksplorasi, mengingat tekanan psikologis akibat covid-19 merupakan konstruk yang masih baru. Berdasarkan penjabaran tersebut, muncul dugaan apakah tekanan psikologis akibat covid-19 dapat memperkuat hubungan stres kerja dengan niat berhenti bekerja.

Tekanan psikologis akibat covid-19 merupakan pengalaman individu yang kurang menyenangkan secara emosional, dimana hal tersebut mengakibatkan kecemasan, ketakutan, ketegangan, dan ketidakstabilan emosi, dalam hal ini lebih spesifik disebabkan oleh menyebarnya virus covid-19 (Feng dkk., 2020). Dalam sebuah penelitian, dikatakan bahwa ketakutan terpapar covid-19 secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan hidup seseorang di masa pandemi dan berkorelasi dengan stres, kecemasan, dan depresi (Hamouche,

2020; Labrague & Santos, 2020; Satici dkk., 2020). Stres yang dipicu oleh ketakutan terpapar virus covid-19 mempengaruhi kepuasan karyawan yang sudah berkeluarga saat menjalani sistem kerja di kantor (*work from office*) di masa pandemi covid-19, sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan profesinya (Labrague & Santos, 2020).

Jika dilihat dari penjelasan yang telah dijabarkan, muncul dugaan bahwa terdapat peran tekanan psikologis akibat covid-19 terhadap stres kerja dan niat untuk berhenti bekerja. Tekanan psikologis akibat covid-19 diduga dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dengan niat karyawan untuk berhenti bekerja. Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada yang spesifik meneliti stres kerja, tekanan psikologis akibat covid-19 dan niat berhenti bekerja dalam suatu model penelitian. Oleh sebab itu, dibuat sebuah model penelitian dimana tekanan psikologis akibat covid-19 sebagai moderator antara stres kerja dengan niat ibu bekerja untuk meninggalkan profesinya. Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1. Secara spesifik dibuat hipotesis yang menyatakan bahwa:



Gambar 1 Model penelitian

H1: stress kerja dan tekanan psikologis akibat covid-19 secara signifikan bersama-sama memprediksi niat berhenti bekerja.

H2: hubungan stres kerja dengan niat ibu bekerja untuk berhenti bekerja akan lebih kuat jika ibu bekerja mengalami tekanan psikologis akibat covid-19.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis, dimana pengambilan data menggunakan menggunakan teknik survei menggunakan kuesioner. Kuesioner dibuat dalam bentuk *online* melalui platform google untuk membatasi kontak fisik sesuai anjuran PPKM.

Subjek Penelitian

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* menggunakan kriteria yang telah ditentukan (Gravetter & Forzano, 2012). Penentuan jumlah partisipan menggunakan bantuan program G*Power 3, yang dapat membantu peneliti dalam menentukan jumlah sampel berdasarkan nilai-nilai yang sudah ditentukan, seperti tingkat signifikansi (α), kekuatan statistik yang diinginkan ($1-\beta$), dan ukuran efek populasi yang ingin dideteksi (Uttley, 2019). Berdasarkan kalkulasi dengan alat bantu G*power, untuk mendapatkan kekuatan statistik sebesar 95% pada analisis statistik regresi dengan effect size medium ($f^2=0.15$), pengujian 1 arah (α -level = 0.05), diperlukan sampel minimal sebanyak 138 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jabodetabek. Adapun kriteria partisipan yang dicari adalah wanita yang bekerja paruh waktu maupun penuh waktu dan masih memiliki kewajiban untuk datang secara fisik ke kantor meski perusahaan tempat ia bekerja telah memberlakukan kebijakan bekerja di rumah selama masa pandemi covid-19. Kriteria lainnya adalah wanita dengan rentang usia 24 – 50 tahun, baik yang telah berkeluarga maupun berstatus orang tua tunggal dan telah memiliki anak. Kriteria tersebut dipilih berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qiu dkk. (2020) yang menyatakan bahwa perempuan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi selama masa pandemi covid-19,

terutama pada kelompok perempuan berstatus janda dan masih bekerja di tempat yang beresiko tertular covid-19 (Liu dkk., 2020). Hal lain yang mendukung adalah sebuah survey yang menyatakan bahwa ibu bekerja menghabiskan 3 jam sehari untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dan 9 jam sehari untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga selama bekerja dari rumah, dimana hal tersebut menimbulkan tekanan tersendiri bagi ibu bekerja (Andrew dkk., 2020).

Metode Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur niat untuk berhenti bekerja adalah skala yang dikembangkan oleh Camman, dkk. (1975), yang terdiri dari 3 aitem dan hasilnya berupa skor total. Untuk variabel stres kerja menggunakan Skala Stres Kerja (Shukla & Srivastava, 2016) yang terdiri dari 13 aitem pertanyaan. Skala tersebut terdiri dari dimensi ekspektasi peran, dukungan rekan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dan stres pekerjaan. Selanjutnya skala *Covid-19 Related Psychological Distres in Healthy Public (CORPD)* digunakan untuk melihat tekanan psikologi dalam masyarakat dalam bentuk skor total (Feng dkk., 2020). Skala CORPD terdiri dari 14 aitem.

Seluruh skala yang digunakan dalam penelitian ini diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dengan metode *back translate* (Sousa & Rojjanasrirat, 2011) agar dapat dipahami oleh target partisipan. Kemudian, skala-skala tersebut diuji cobakan kepada responden dengan kriteria yang sama dengan target penelitian. Dengan teknik *purposive sampling*, terkumpul 41 responden dalam waktu 4 hari, namun hanya 34 responden yang datanya layak olah. Data diolah dengan SPSS versi 25 dengan teknik *corrected item total correlation* untuk melihat reliabilitas dan validitas alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur, skala niat berhenti bekerja butir aitem dapat dinyatakan valid pada taraf signifikansi 0.05% ($\alpha = 0.82$, $N = 34$). Untuk skala stres kerja nilai koefisien reliabilitas keseluruhan adalah 0.79. Namun secara keseluruhan, aitem pertanyaan dalam dimensi dukungan rekan kerja berkorelasi negatif dengan aitem pada dimensi lainnya, sehingga terjemahan pertanyaan dalam dimensi tersebut dimodifikasi agar lebih mudah dipahami. Sedangkan untuk aitem-aitem pada skala CORPD juga dapat dikatakan valid dengan taraf signifikansi 5% dan nilai alpha Cronbach 0.75. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0.6 (Hinton, Brownlow, McMurray, & Cozens, 2014). Maka, skala-skala dalam penelitian ini cukup reliabel untuk dijadikan alat ukur.

Setelah uji coba alat ukur selesai, kuesioner disebar melalui media *whatsapp* sehingga mudah diakses oleh partisipan penelitian kapanpun dan dimanapun, baik melalui *smart phone* maupun komputer. Kuesioner diisi sendiri oleh partisipan dan dilengkapi dengan *informed consent*, tujuan penelitian, keuntungan/kerugian menjadi partisipan, dan informasi mengenai peneliti pada laman awal kuesioner tersebut. Kuesioner disebar dalam jaringan selama 12 hari dan terkumpul 235 partisipan penelitian. Namun dari seluruh partisipan yang terkumpul, hanya 207 kuesioner yang layak diolah.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul diberikan kode dan diolah secara kuantitatif menggunakan program SPSS untuk iOS versi 25. Program SPSS versi 25 digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif guna menjelaskan respon atas seluruh pertanyaan dalam kuesioner. Untuk pengujian hipotesis menggunakan Model 1 dari PROCESS versi 3.5 untuk SPSS, yang dikembangkan oleh Hayes (2018).

HASIL PENELITIAN

Partisipan pada penelitian ini sebanyak 207 ibu bekerja di Jabodetabek dengan rentang usia 23 – 49 tahun ($M = 33.01$, $SD = 5.45$). Presentase terbesar yaitu sebanyak 10.1% pada rentang usia 28 tahun. Jika dilihat dari jenis perusahaan ($M = 7.37$, $SD = 2.81$), sebanyak 45.89% partisipan penelitian bekerja pada sektor jasa. Dilihat dari jam kerja ($M = 1.75$, $SD = 0.82$), partisipan penelitian menjalani jam kerja campuran kerja-dirumah (*work from home*) dan kerja-di kantor (*work from office*) sebanyak 49.3%. Mayoritas partisipan penelitian memiliki 1 orang anak sebanyak 50.7% ($M = 1.64$, $SD = 0.76$) dan ada yang memiliki 2 hingga 4 anak. Dari seluruh partisipan yang mengikuti penelitian ini, hanya 1.9% yang berstatus orang tua tunggal ($M = 1.02$, $SD = 0.13$). Setelah didapat hasil analisis deskriptif, analisis dilanjutkan dengan memastikan variabel demografis yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja sebagai variabel kontrol

Tabel 1. Hasil Analisis Variabel Demografis

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
| Jenis perusahaan | 1.000 | | | | | |
| Status | .058 | 1.000 | | | | |
| Jam Kerja | .129 | -.001 | 1.000 | | | |
| Usia | .069 | .120 | -.045 | 1.000 | | |
| Jumlah Anak | -.006 | -.015 | -.175* | .348** | 1.000 | |
| Turnover Intention | .135 | .109 | -.061 | -.159* | -.072 | 1.000 |

** . Korelasi signifikan pada level 0.01 level (2-arah).

* . Korelasi signifikan pada level 0.05 level (2-arah).

Dari tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel demografi seperti jenis perusahaan, status pernikahan, jam kerja, usia dan jumlah anak, hanya variabel usia yang memiliki hubungan yang signifikan, namun berhubungan secara negatif ($p = 0.22$, $r = -0.16$). Atas dasar itu, variabel demografi tidak disertakan ke tahap analisis

berikutnya. Seluruh dimensi mendapatkan nilai alpha Cronbach > 0.6 sehingga dimensi-dimensi tersebut dikatakan reliabel (Hinton dkk., 2014).

Tahap analisis selanjutnya yaitu analisis regresi menggunakan Model 1 PROCESS untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Moderasi

| | coeff | se | t | p | LLCI | ULCI |
|----------|---------------------------------|--------|--------|--------------------------------|----------|--------|
| Constant | 5.0247 | 7.6197 | -.6594 | .5104 | -20.0485 | 9.9991 |
| JobStres | .1715 | .1168 | 1.4687 | .1435 | -.0587 | .4017 |
| CORPD | .1114 | .1485 | .7504 | .4539 | -.1813 | .4042 |
| | $R^2 = 0.13$ | | | $R^2 = 0.00$ | | |
| | $F(3,203) = 10.52$, $p = 0.00$ | | | $F(1,203) = 0.26$, $p = 0.60$ | | |

Mengacu pada tabel 2, secara umum terlihat bahwa stress kerja dan tekanan psikologis akibat covid-19 secara signifikan bersama-sama memprediksi niat berhenti bekerja ($F(3,203) = 10.52$, $p < 0.01$, $R^2 = 0.13$). Artinya, 13% varians dari kedua prediktor signifikan menjelaskan niat berhenti bekerja. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.

Kemudian, terlihat bahwa tekanan psikologis akibat covid-19 tidak signifikan memprediksi niat berhenti bekerja ($b = 0.11$, $t(203) = 0.75$, $p > 0.01$, $CI_{95\%}[-0.18, 0.40]$). Berdasarkan tabel di atas, diketahui juga bahwa efek interaksi antara stress kerja dan tekanan psikologis akibat covid-19 terhadap niat berhenti bekerja tidak signifikan ($b = -0.00$, $t(203) = -0.51$, $p > 0.01$,

$CI_{95\%}[-0.00, -0.00]$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tekanan psikologis akibat covid-19 tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan, sehingga tidak memperkuat hubungan antara stress kerja dengan keinginan berhenti bekerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Untuk memperkaya analisis data, dilakukan studi empiris mengenai perilaku kerja pada ibu bekerja di masa pandemi covid-19. Studi dilakukan dengan cara mengelompokkan hasil jawaban responden menjadi 3 tingkat, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengelompokan tersebut dilakukan berdasarkan panduan kategorisasi (Azwar, 2012).

Tabel 3. Gambaran Skor Responden

| | Tekanan Psikologis Akibat Covid-19 | | Niat Berhenti Bekerja | | Stress Kerja | | Keseimbangan Kerja-Kehidupan | | Ekspektasi Peran | | Dukungan Rekan Kerja | |
|--------|------------------------------------|------|-----------------------|----|--------------|------|------------------------------|------|------------------|------|----------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Rendah | 13 | 6.3 | 83 | 40 | 12 | 5.8 | 18 | 8.7 | 26 | 12.6 | 12 | 5.8 |
| Sedang | 124 | 59.9 | 62 | 30 | 171 | 82.6 | 132 | 63.8 | 93 | 44.9 | 47 | 22.7 |
| Tinggi | 70 | 33.8 | 62 | 30 | 24 | 11.6 | 57 | 27.5 | 88 | 42.5 | 148 | 71.5 |

Hasilnya, sebanyak 59.9% ibu bekerja di jabodetabek mengalami tekanan psikologis

akibat covid-19 pada taraf sedang ($M = 2.0$, $SD = 0.83$). Untuk stress kerja yang dialami

ibu bekerja di masa pandemi, sebanyak 82.6% ibu bekerja mengalami stress kerja pada taraf sedang ($M= 2.05$, $SD= 0.41$). Kemudian untuk niat meninggalkan pekerjaan, sebanyak 40% berada pada tingkat tinggi ($M= 1.89$, $SD= 0.83$). Pembahasan lebih lanjut, sebanyak 71.5% atau 148 ibu bekerja mendapatkan tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi ($M = 2.66$, $SD = 0.58$) dan sebanyak 63.8% atau 132 ibu bekerja cukup bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya ($M = 2.6$, $SD = 0.58$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas ibu bekerja di Jabodetabek mengalami tekanan psikologis akibat covid-19 dan stress kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran virus covid-19 cukup memberikan dampak terhadap kondisi psikologis ibu bekerja.

Hampir setengah responden memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Berdasarkan analisis korelasional, variabel dukungan rekan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan berhubungan signifikan terhadap niat berhenti bekerja. Hal ini sesuai dengan studi terdahulu yang menyebutkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, diantaranya yaitu kesehatan mental yang lebih baik (Haar, Russo, Sune, & Ollier-Malaterre, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Tews dkk., (2013) menyatakan bahwa dukungan emosional antar karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin banyak dukungan emosional yang diterima dari rekan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi tersebut. Namun, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-

sama dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, yaitu tekanan stress kerja dan tekanan psikologis akibat covid-19 secara bersama-sama mampu menjelaskan niat berhenti bekerja secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu dkk., (2017) bahwa stress kerja dapat mempengaruhi niat seseorang untuk berhenti bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hassan (2014) menyatakan bahwa stress kerja merupakan faktor yang signifikan yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja diantara faktor lainnya seperti komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kesempatan promosi jabatan, level gaji, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa tekanan psikologis akibat covid-19 juga memengaruhi niat untuk berhenti bekerja (Labrague & Santos, 2020).

Namun, ketika tekanan psikologis akibat covid-19 ditempatkan sebagai variabel mediator menunjukkan efek moderasi yang tidak signifikan. Artinya, tekanan psikologis akibat covid-19 tidak memperkuat hubungan antara stress kerja dengan niat untuk berhenti bekerja. Hal ini bisa jadi karena masih ada pengaruh dari dukungan rekan kerja (Tews, Michel, & Ellingson, 2013; Wongboonsin dkk., 2018) dan keseimbangan kerja-kehidupan (Jaharuddin & Zainol, 2019; Suifan, Abdallah, & Diab, 2016). Kedua variabel tersebut dipilih karena dalam alat ukur stress kerja, terdapat kedua dimensi tersebut.

Sejalan dengan studi terdahulu yang menyebutkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, diantaranya yaitu kesehatan mental yang lebih baik (Haar dkk., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Tews dkk., (2013) menyatakan bahwa dukungan

emosional antar karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin banyak dukungan emosional yang diterima dari rekan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi tersebut. Untuk itu, tekanan psikologis akibat covid-19 tidak memperkuat hubungan stress kerja dengan niat berhenti bekerja bisa jadi karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat. Namun, perlu studi lebih lanjut untuk melihat hal ini.

SIMPULAN

Mengacu pada penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, stress kerja berhubungan secara positif dengan niat seseorang untuk berhenti bekerja. Semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula keinginan untuk berhenti bekerja. Temuan ini konsisten dengan temuan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Hanya saja, variabel tekanan psikologis akibat covid-19 ternyata tidak memperkuat hubungan antara stress kerja dengan niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama di masa pandemi covid-19 ini. Telaah teoretis lebih lanjut perlu dilakukan untuk melihat kemungkinan adanya variabel lain yang mempengaruhi relasi antara stress kerja dengan niat untuk berhenti bekerja.

SARAN

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk bahan masukan bagi beberapa pihak. Bagi organisasi, bisa membuat suatu kebijakan seperti mengadakan hari khusus tanpa *meeting* untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang tertunda atau mengambil pelatihan dan kursus sesuai dengan minat karyawan tersebut (Perlow, Hadley, & Eun, 2017). Hal tersebut diharapkan agar karyawan mendapat kesempatan untuk menyeimbangkan waktu

antara bekerja dan melakukan kegiatan lainnya seperti menyelesaikan urusan domestik, menjalani pelatihan, dsb. Selain itu, organisasi bisa membuat program seperti program psikososial untuk mengatasi stress kerja yang mengarah pada produktivitas dan keinginan untuk berhenti pada ibu bekerja (Useche, Montoro, Alonso, & Pastor, 2019). Organisasi juga perlu berkomitmen untuk terus menerapkan protokol kesehatan jika masih meminta karyawannya untuk datang secara fisik ke kantor agar karyawan merasa aman saat bekerja di tempat.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan rekan kerja memengaruhi stress kerja. Maka untuk urusan pekerjaan, ibu bekerja diharapkan menjaga komunikasi dengan rekan kerja untuk membantu kelancaran pekerjaan. Bagi ibu bekerja yang mengalami gejala tekanan psikologis maupun stress kerja bisa mencari bantuan berupa layanan psikologi daring dan tidak berbayar.

Untuk penelitian selanjutnya, pengukuran yang lebih mendalam mengenai perilaku ibu bekerja di masa pandemi dan analisis mendalam mengenai kekhawatiran terhadap penyebaran covid-19 ini akan lebih komprehensif jika dibarengi dengan analisis kualitatif dan analisis korelasional antar variabel. Populasi yang terbatas hanya di Jabodetabek juga bisa jadi kurang merepresentasikan kondisi ibu bekerja di Indonesia pada masa pandemi covid-19 ini, sehingga masih mungkin untuk mengambil populasi yang lebih luas pada penelitian selanjutnya. Selain itu, jumlah responden mungkin mempengaruhi analisis statistik. Maka, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil jumlah responden yang lebih banyak dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Andrew, A., Cattan, S., Dias, M. C., Farquharson, C., Kraftman, L.,

- Krutikova, S., ... Sevilla, A. (2020). *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?* <https://doi.org/10.1920/BN.IFS.2020.BN0290>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review journal of entrepreneurship & organization management. *J Entrepren Organiz Manag*, 7(3), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Camman, C., Jenkins, G. D., & Nadler, D. A. (1975). The michigan assessment of organizations questionnaire. In D. A. Nadler (Ed.), *Michigan Organizational Assessment Package: Progress Report II*. Retrieved from <http://docshare01.docshare.tips/files/23906/239068612.pdf>
- Charlton, E. (2020). COVID-19 lockdown hits working mothers harder than fathers. Retrieved from World Economic Forum website: <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/covid19-lockdown-working-mothers-gender-gap/>
- Encarnacion, J. (2020). *Rapid gender assessment surveys on the impacts of Covid-19: Guidance Document*. Retrieved from https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/COVID19survey_Guidance.pdf
- Feng, L., Dong, Z., Yan, R., Wu, X., Zhang, L., Ma, J., & Zeng, Y. (2020). Psychological distress in the shadow of the COVID-19 pandemic: Preliminary development of an assessment scale. *Psychiatry Research*, 291, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113202>
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). *The impact of work stress on turnover intention in Indonesia: Is there a mediation from employee ' job satisfaction?* 5(1), 31–40. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2012). *Research Methods For The Behavioral Sciences 4th edition* (4th ed.). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, (2), 1–15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Hassan, R. (2014). Factors influencing turnover intention among technical employees in information technology organization: A case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*, 3(9), 120–137. Retrieved from https://www.ijac.org.uk/images/frontimages/gallery/Vol._3_No._9/10._120-137.pdf
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Retrieved from <http://library.lol/main/D273C8C71C1AE4B604733B48DDFE3EC2>
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I., & Cozens, B. (2014). *SPSS Explained* (2nd ed.). Retrieved from <http://library.lol/main/8EE593A27665ADF6982314535794DD50>

- Hutt, R. (2020). The coronavirus crisis may hit women harder than men. Retrieved from World Economic Forum website: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why/>
- Irshad, M., Khattak, S. A., Hassan, M. M., Majeed, M., & Bashir, S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *Mental Health Nursing*, 1–10. <https://doi.org/10.1111/inm.12775>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. *Management Today*, 9(2), 26–33. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2442689>
- Kumar, R. R. (2011). Turn over issues in the textile industry in Ethiopia : A case of ArbaMinch textile company. *African Journal of Marketing Management*, 3(2), 32–44. Retrieved from <https://academicjournals.org/journal/AJMM/article-full-text-pdf/05F3E874505>
- Labrague, L. J., & Santos, J. D. L. (2020). Fear of COVID-19 , psychological distress , work satisfaction and turnover intention among front line nurses. *Research Square*, 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-35366/v1>
- Lilly, J. D., Duffy, J. A., & Virick, M. (2006). A gender-sensitive study of McClelland ’ s needs , stress , and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21(8), 662–680. <https://doi.org/10.1108/09649420610712045>
- Liu, Z., Han, B., Jiang, R., Huang, Y., Ma, C., Wen, J., ... Ma, Y. (2020). Mental Health Status of Doctors and Nurses During COVID-19 Epidemic in China. *The Lancet*, 1–25. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3551329>
- Losada-baltar, A., Jiménez-gonzalo, L., Gallego-alberto, L., Pedroso-chaparro, M. S., Fernandes-pires, J., & Márquez-gonzález, M. (2020). “ We Are Staying at Home .” Association of Self-perceptions of Aging , Personal and Family Resources , and Loneliness With Psychological Distress During the Lock-Down Period of COVID-19. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 20(20), 1–7. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa048>
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. (2017). *The relationship between job satisfaction , work stress , work – family conflict , and turnover intention among physicians in Guangdong , China : a cross-sectional study.* 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., ... Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag.*, 28, 1002–1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy*

- and Management, 1(2), 169–176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Nemati, M., Ebrahimi, B., & Nemati, F. (2020). Assessment of Iranian nurses' knowledge and anxiety toward covid-19 during the current outbreak in Iran. *Archives of Clinical Infectious Diseases*, 1–5. <https://doi.org/10.5812/archcid.102848>
- Perlow, L. A., Hadley, C. N., & Eun, E. (2017, August). Stop the meeting madness: How to free up time for meaningful work. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2017/07/stop-the-meeting-madness>
- Powell, G. N. (2020). Work – family lockdown: Implications for a post-pandemic research agenda. *Gender in Management: An International Journal*, 1–8. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0148>
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres kerja, keterlibatan kerja, dan intensi turnover pada generasi milenial. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 19–21. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., & Satici, S. A. (2020). Adaptation of the fear of covid-19 scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, (1–10). <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Smith, C. B. (2020). Emotional well-being and coping during covid-19. Retrieved September 17, 2020, from UCSF Department of Psychiatry and Behavioral Sciences website: <https://psychiatry.ucsf.edu>
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/312188465_The_Influence_of_Work_Life_Balance_on_Turnover_Intention_in_Private_Hospitals_The_Mediating_Role_of_Work_Life_Conflict
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group and Organization Management*, 38(5), 630–653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207–213.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>

Useche, S. A., Montoro, L., Alonso, F., & Pastor, J. C. (2019). Psychosocial work factors, job stress and strain at the wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in Professional Drivers. *Frontiers in Psychology*, 10(1531). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01531>

Uttley, J. (2019). Power Analysis, sample size, and assessment of statistical assumptions—Improving the evidential value of lighting research. *LEUKOS-Journal of Illuminating Engineering Society of North America*, 15(2–3), 143–162. <https://doi.org/10.1080/15502724.2018.1533851>

Wongboonsin, K., Dejprasertsri, P., Krabuanrat, T., Roongrengsuke, S., Srivannaboon, S., & Phiromswad, P. (2018). Sustaining employees through co-worker and supervisor support: Evidence from Thailand. *Asian Journal of Business and Accounting*, 11(2), 187–214. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol11no2.6>