

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM

Rini Fitriantini¹, Agusdin², Siti Nurmayanti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, Mataram, fitriantinirini@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, Mataram, aagusdin@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, Mataram, mayaramli24@gmail.com

ABSTRAK

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. Manajemen Rumah Sakit diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana dalam mendukung pekerjaan serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja agar tenaga kesehatan tidak merasa beban kerja mereka tinggi dan dapat menurunkan tingkat turnover intention.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja, turnover intention, tenaga kesehatan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and job satisfaction on turnover intention, analyze the effect of workload and job satisfaction on work stress, and analyze the effect of work stress on turnover intention on contracted health workers in the Mataram City Regional General Hospital. Population of this study is all health workers with contract employment status on duty at the Mataram City General Hospital, amounting to 492 people with a total sample of 216 health workers determined based on the Isaac and Michael formula with an error rate of 5%. Collecting data in this study using survey research methods, data collection techniques using a questionnaire with a questionnaire with a Likert scale. Sampling techniques using Proportionate Stratified Random Sampling. This research uses structural equation modeling (SEM analysis) with AMOS software. The results showed that workload and work stress had a significant positive effect on turnover intention, workload had a significant positive effect on job stress, while job satisfaction had a significant negative effect on turnover intention and work stress. Hospital management is expected to pay attention to facilities and infrastructure in supporting work as well as guaranteeing safety and comfort in work so that health workers do not feel their workload is high and can reduce the level of turnover intention.

Keywords: work load, job satisfaction, job stress, turnover intention, health workers.

PENDAHULUAN

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat turnover yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al, 2012). Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) bahwa *turnover intention* mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan. Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja yang rendah dalam individu juga dapat menyebabkan turnover intention atau niat untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Luthans (1995), kepuasan kerja itu sendiri adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting. Artinya, perasaan puas yang dirasakan oleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain, tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan apakah sesuai dengan hasil yang diperoleh karyawan tersebut. Cooper (1995) dalam Ester et al (2014: 379) menyebutkan bahwa stress kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologi karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bahagia. Mempertahankan tingkat stres tertentu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, namun jika staf tidak memiliki kemampuan untuk mengelola tingkat stress, justru akan menciptakan masalah bagi pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan perilaku turnover intention.

Penelitian yang mengkaji tentang pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dan stress kerja pernah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2015), didapatkan beban kerja memiliki pengaruh dengan turnover intention, dikondisikan pada karyawan medis dimana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga turnover intention karyawan tersebut. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Pradana dan Salehudin (2015) yaitu kelebihan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan turnover intention melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ulil A et al (2017) pada karyawan PT Thamrin Brothers Palembang bagian Head Office, menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. *Disisi lain, penelitian Andriana (2016) yang meneliti karyawan kantor pusat PT. Adhi Karya (Persero) Tbk menemukan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stress kerja, tetapi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.*

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Mataram merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Mataram yang memberikan pelayanan kesehatan rujukan dari berbagai wilayah di propinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), dan sebagian besar karyawan dengan status kepegawaian adalah Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau pegawai kontrak. Data dari bagian kepegawaian RSUD Kota Mataram diperoleh jumlah karyawan kontrak yang keluar dari organisasi adalah sebanyak 13 orang pada tahun 2017 dan pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar (mengundurkan diri) bertambah sebanyak 41 orang. Artinya, turnover karyawan PTT di RSUD Kota Mataram meningkat jumlahnya setiap tahun.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkosistensi, dan data hasil penilaian awal peneliti mendapatkan fenomena bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi antara lain tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram mempunyai beban kerja dan stres kerja yang cukup tinggi walaupun kepuasan kerja mereka baik, dan jumlah turnover karyawan setiap tahun meningkat jumlahnya. Berdasarkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya membuat penelitian tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* menjadi penting untuk dilanjutkan. Penelitian sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000). Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, oleh karena itu persepsi berperan dalam beban kerja setiap individu.

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000, dalam Firda, Dheasay, Amandan & Mukeri, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seseorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok (Andini, 2006 dalam Dwihana & Ardhana, 2017). Kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui kenyamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, system kompensasi yang adil berdasarkan kesesuaian beban kerja, kualitas supervise dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman

kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya (Aziri, 2011).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, lebih cepat mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru, sedikit memiliki catatan kecelakaan kerja, sedikit keluhan dan mampu mengelola tingkat stress kerja dengan baik (Luthans, 2006). Berdasarkan definisi dari beberapa literatur diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya yang dicerminkan melalui kedisiplinan kerja, moral kerja dan prestasi kerja yang optimal diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2008: 300). Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung & Ratnawati, 2012). Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Effendi, 2002: 303).

Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dampak stress kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000: 54).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda (Abdullah et al, 2012). Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Simamora (2006), juga mendefinisikan turnover intention sebagai perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Turnover intention sebagai preferensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya mengacu pada munculnya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif dan kurangnya penghargaan yang berakibat pada meningkatnya ketidakpuasan karyawan. Andini (2006) mengungkapkan bahwa tingkat turnover yang tinggi pada organisasi dapat menimbulkan organisasi atau perusahaan berjalan kurang efektif karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya turnover intention (Robbins & Judge, 2013). Menurut Pradana dan Salehudin (2015), Xiaoming et al (2014) melakukan penelitian hubungan

antara beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald et al, 2008). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: "Diduga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram".

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Richardson, 2007). Luthans, (2005: 246) dalam Khaidir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan membuat turnover menjadi rendah, begitupula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, turnover menjadi tinggi. Adanya hubungan negative kepuasan kerja terhadap turnover intention dimana semakin kepuasan kerja meningkat, maka turnover intention menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan ditemukan dalam penelitian (Chen et al., 2010, Andini, 2006 dalam Dwihana & Ardhana, 2017; Riyanto, 2008 ; Ahmad et al., (2012) yaitu kepuasan kerja dan turnover intention memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: "Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram".

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Dalam suatu organisasi jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Tuntutan kerja tentu saja dapat memberi tekanan pada seseorang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Mangkunegara (2011), bahwa stress kerja terjadi akibat beban kerja yang terlalu berat, waktu yang mendesak, pengawasan yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai dan perbedaan nilai antar pengawas dan karyawan. Zaman et al yang dikutip oleh Adriani et al (2017:51) menyatakan bahwa hubungan beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian ini didukung oleh Suarthana dan Riana (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: "Diduga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram".

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja

Chaundhry (2012), stress kerja merupakan gejala yang dapat timbul dalam diri pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa ketidaksetaraan dalam kinerja yang diberikan

maupun ketidaknyamanan dalam bekerja akan menimbulkan tekanan secara fisik maupun psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2010), diperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stress kerja akan membuat tingkat kepuasan kerja karyawan semakin menurun, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi et al (2011) dalam Felanny dan Sukma R M (2013) Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: "Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram".

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stress karyawan adalah dapat berwujud pada perilaku negative di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan. Klassen (2011) mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap intention to quit karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap intention to quit.

Hasil penelitian Pande Saeka (2016), didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi (2016) dan Qureshi (2013) yaitu stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention karyawan yang terjadi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: "Diduga stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak RSUD Kota Mataram".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *Asosiatif Kausal*, karena peneliti dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kesehatan dengan status kepegawaian PTT (kontrak) yang berjumlah 492 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus yang dikembangkan dari *Isaac dan Michael* untuk tingkat kesalahan 5%. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 216 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. *Turnover Intention*: Tanggapan responden tentang kecenderungan niat tenaga kesehatan untuk berhenti bekerja atau keluar dari organisasi secara sukarela.

Indikator untuk variabel turnover intention adalah:

- (1). Berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja sekarang.
- (2). Mencari pekerjaan pada organisasi lain.

2. Beban Kerja: Tanggapan responden tentang sekumpulan tugas atau pekerjaan masing-masing tenaga kesehatan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Indikator untuk variabel beban kerja:

- (1). Job Deskripsi, (2). Target Kerja, (3). Lingkungan Kerja
3. Kepuasan Kerja: Tanggapan responden dalam mengevaluasi pekerjaannya masing-masing. Indikator untuk variabel kepuasan kerja adalah:
 - (1). Pekerjaan itu sendiri, (2). Gaji, (3). Rekan Kerja
4. Stres Kerja: Tanggapan responden tentang kondisi tertekan yang dialami masing-masing tenaga kesehatan dalam menghadapi pekerjaannya. Indikator untuk variabel stress kerja adalah: (1). Waktu Kerja, (2). Tanggung Jawab, (3). Konflik Kerja

Analisis Data

Analisis dan pengolahan data pada penelitian ini akan menggunakan teknik analisis model persamaan structural atau SEM (*Structural Equation Model*) dengan software AMOS 22.

Model Struktural

Kriteria *Goodness-Of-Fit*

Uji kesesuaian antara model teoritis dan data empiris dapat dilihat pada tingkat (*Goodness-of-fit statistic*). Model fit dapat dinilai berdasarkan dengan menguji berbagai index fit yang diperoleh dari AMOS berdasar atas evaluasi terpenuhinya asumsi SEM (*asumsi normalitas, asumsi outlier, asumsi multicollinearity dan singularity*), measurement model dan analisis full structural equation model serta kriteria *goodness of fit*.

Measurement Model

Measurement Model atau model pengukuran adalah menguji indikator yang digunakan dalam sebuah model untuk dikonfirmasi apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk (variabel). *Measurement* model dilakukan dengan cara Analisis factor konfirmatori.

Goodness of Fit

Evaluasi atas kriteria *Goodness of Fit* merupakan evaluasi atas uji kelayakan suatu model dengan beberapa kriteria kesesuaian indeks dan *cut off valuenya*, guna menyatakan apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Data karakteristik responden penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 151 orang dengan persentase 71% bahwa karyawan kontrak yang bekerja di RSUD Kota Mataram dominan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir D-III sebanyak 92 orang (43,2%); responden terbanyak adalah berusia antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 178 orang (84%); responden yang memiliki masa kerja 2-4 tahun adalah sebanyak 86 (40%), bahwa masa kerja karyawan kontrak yang bekerja pada RSUD Kota Mataram yang dominan adalah > 4 tahun ; responden dengan status perkawinan menikah sebanyak 132 orang (62%) bahwa karyawan kontrak yang bekerja pada RSUD Kota Mataram yang dominan adalah dengan status perkawinan sudah menikah.

Berdasarkan hasil uji kausalitas sebagaimana ditampilkan dalam tabel diatas:

- a. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana didapatkan arah hubungan positif. Hal ini

terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,206 dengan CR sebesar 3,512 (lebih besar dari 1,96) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$). Dengan demikian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

- b. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana didapatkan arah hubungan negatif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar bertanda -1,848 dengan CR sebesar -4,179 (lebih besar dari 1,96 bertanda negative yang berarti tidak searah) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$).
- c. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, dimana didapatkan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar ,420 dengan CR sebesar 7,136 (lebih besar dari 1,96) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$). Dengan demikian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja.
- d. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja, dimana didapatkan arah hubungan negatif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar bertanda -1,944 dengan CR sebesar -4,302 (lebih besar dari 1,96 bertanda negative yang berarti tidak searah) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$).
- e. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana didapatkan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,447 dengan CR sebesar 5,321 (lebih besar dari 1,96) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (p) sebesar 0,000 (nilai $< \alpha = 0,05$).

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis statistik, beban kerja yang dirasakan termasuk kategori tinggi (berat) dan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana arah hubungan positif. Maknanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parvaiz, Batool, Khalid, Farooqi (2015), Widiawati, Dheasey, Amanda, Mukeri (2017), bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis statistik, kepuasan kerja yang dirasakan termasuk kategori tinggi (puas) dan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dimana arah hubungan negatif. Maknanya yaitu jika kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau puas, maka karyawan tersebut akan cenderung tidak berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja dan lebih berkomitmen pada organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwihana (2017), Khaidir, Tinik (2016), Ahmad (2012), Chen et al (2010), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, beban kerja yang dirasakan termasuk kategori tinggi (berat) dan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dimana arah hubungan positif. Maknanya

yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung mengalami stress dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Elshaer et al (2018), Andriani (2017), Suarthana, Riana (2016) yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja, artinya tingginya beban kerja akan meningkatkan stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik, kepuasan kerja yang dirasakan termasuk kategori tinggi (berat) dan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dimana arah hubungan negatif. Maknanya yaitu jika kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau puas, maka karyawan tersebut akan cenderung tidak mengalami stress kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi et al (2011) dalam Felanny dan Sukma (2013) yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja, penelitian Chaundhry (2012), Dwihana & Ardhana (2017).

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis statistik, stress kerja yang dirasakan termasuk kategori sedang (optimal) dan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dimana arah hubungan positif. Maknanya yaitu jika stress kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Pengaruh langsung stress kerja terhadap turnover intention dapat dilihat dengan rendahnya stress kerja dan turnover intention, artinya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah pula turnover intention karyawan yang ada. Sebaliknya jika stress kerja tinggi maka turnover intention juga akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi (berat), maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi (puas) maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan tinggi (berat) maka stress kerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya.

4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi (puas) maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan apabila stress kerja pada karyawan meningkat maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat pula dan dapat terjadi sebaliknya.

Saran

Adapun beberapa saran dapat direkomendasikan yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dan karyawan pada RSUD Kota Mataram, yaitu:

- a. Diharapkan stake holder RSUD Kota Mataram dalam pengambilan kebijakan dapat memperhatikan hasil penelitian ini khususnya terkait beban kerja yang tinggi menurut penilaian responden, agar karyawan dapat bekerja dengan baik ke depannya.
- b. Diharapkan bagi pimpinan atau koordinator ruangan sebagai pimpinan dapat mempertimbangkan dan memahami serta mempertahankan hasil tanggapan responden atau karyawan RSUD Kota Mataram agar selalu dapat memberikan kepuasan pada diri dan lingkungan organisasi.
- c. Pada peneliti berikutnya yang tertarik dengan metode penelitian yang sama menggunakan analisis *SEM-AMOS*, sebaiknya memperhatikan hal-hal seperti cara memberikan penempatan angka yang tepat dalam butir kuesioner dan diharapkan untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperhitungkan waktu penyebaran dan rentan pengambilan kuesioner, agar responden lebih maksimal dalam mengisi kuesioner penelitian.

Temuan dari penelitian ini memiliki dua implikasi yaitu implikasi secara teoritis, praktis dan kebijakan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis *memberikan kontribusi pengetahuan*, bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja terbukti memperkuat hipotesis, teori dan juga penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingginya tingkat Beban Kerja dan Stres Kerja pada karyawan akan meningkatkan Turnover Intention karyawan begitu pula sebaliknya. Berbeda dengan Kepuasan Kerja, bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan akan menurunkan tingkat Turnover Intention karyawan begitu pula sebaliknya.

2. Implikasi Praktis/ Kebijakan

Penelitian ini memberikan implikasi secara praktis kepada pihak yang berkepentingan terhadap Stres Kerja. Bagi instansi pemerintah, dapat memberikan informasi dan pertimbangan untuk mengelola Stres Kerja karyawan (khususnya tenaga kontrak) sehingga tingkat turnover intention dapat diturunkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah R B., Musa M., Zahari H., Rahman R., Khalid. (2012), "The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia", *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, II (3), 8-19.
- Adriani, N., Sylvia Diana P. (2017), "Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, X (1), 49-60.
- Ahmad B., Muhammad S., Huma Z E., Haider S. (2012), "Turnover Intention: An HRM Issue in Textile Sector", *Interdisciplinary Journal of Comtemporary Research in Bussines III* (12), 125-130.
- Andini., Rita. (2006), "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention", Tesis Universitas Diponegoro.
- Aziri B. (2011), "Job Satisfaction: a literature review.", "Management Research and Practice, III (4), 706-710.
- Chaundry, Abdul Qayyum, (2012), "The Relationship Beetwen Occupational Stress and Job Satisfaction", The case of Pakistan Universities, *International Education Studies*, V (3), 212-221.
- Dwihana IB, PY., Ardana I Kmg. (2017), "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express", *Jurnal Manajemen Unud*, VI (10), 5319-5347.
- Elshaer N S M., Moustafa Mona S A., Aiad Mona W., Ramadan Marwa I E. (2018), "Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers", *Alexandria Journal of Medicine*, LIV (2018), 273-277.
- Fadhilah, ML. (2010), "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating: Studi pad PT Coca Cola Amatil Indonesia, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Felanny., Sukma R M. (2013), " Hubungan Stres kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X", *Jurnal Noetic Psychology*, III (2), Juli-Desember 2013.
- Firda W., Dheasey A., Amanda M R., Moh. Mukeri W. (2017), "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang", *Journal of Management. ISSN*, III (3), 2502-7689.
- Irvianti L., Verina R. (2015), "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta", *Binus Business Review*, VI (6), 117-126.
- Khaidir M., Sugiati T. (2016), "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin", *Jurnal Wawasan Manajemen*, IV (3), 175-185.
- Luthans., Fred. (2005), "Perilaku Organisasi", (edisi 1), Andi: Yogyakarta.

- Mobley W H. (2011), "Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya", (cetakan 1), PT Gramedia: PPM dan Bisnis 2030.
- Mangkunegara., Anwar Prabu. (2003), "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", Bandung: Refika Aditama.
- Manurung MT., I Ratnawati, (2012), "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus pada STIKES Widya Husada Semarang", *Diponegoro Journal of Management*, I (II), 145-157.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A. & Farooqi, Y.A. (2015), "Impact of Stressor (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention", *International Journal of Business and Management Invention*, IV (Issue 10), 52-63.
- Pradana A., Salehudin I. (2015), "Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditor in Greater Jakarta, Indonesia", *The South East Asian Journal of Management*, IX (2), 108-124.
- Qureshi M I., Iftikhar M., Abbas S G. (2013), "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess Turnover Intention", *What We Know, What Should We Know*, XXIII (6), 764-770.
- Richardson HA. (2007), "Perceived Organizational Support's and Role in Stressor-Strain Relationship", *Journal of Managerial Psychichology*, XXIII (7), 789-810.
- Riyanto., Makmun. (2008), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Bepindah Kerja", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, VIII (3), 115-121.
- Robbins S., Judge T. (2013), "Organizational Behavior", 15th ed, New Jersey: Pearson.
- Siagian, SP., 2006, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', (Edisi 1) Cet 13, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016), "Metode Penelitian Manajemen", Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Schultz D., & Schultz S. E. (2006), "Psychology work today", 9thed, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ulil A., Agustina M., Steven R. (2017), "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang", *Jurnal Kompetitif*, VI (1), Edisi Januari-Juli.
- Wefald, A J., Smith M R., Savastano T C., Downey R G. (2008), "A Structural Model of Workload, Job Attitudes, Stress, And Turnover Intentions".
- Xiaoming Y., Ma B., Chang C., Shieh C. (2014), "Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff a Study", VIII (3), 229-237.
- _____. (2016), *Data Kepegawaian RSUD Kota Mataram*, Mataram: Bagian Kepegawaian RSUD Kota Mataram.