

Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai di RSUD X Bandung

The Effect Of Job Stress On Turnover Intention In Employees At RSUD X Bandung

Arinda Apriliani, Ai Susi Susanti

Politeknik Piki Ganesha, Program Studi Administrasi Rumah Sakit
arindaapriliani62@gmail.com

Abstrak

Ada beberapa aspek yang perlu perhatian lebih di lingkungan rumah sakit ialah stres kerja, karena dapat menimbulkan masalah-masalah tertentu, sehingga bisa menjadi faktor penghambat di rumah sakit, salah satu masalah yang akan muncul yaitu *turnover intention*. *Turnover* merupakan salah satu aspek yang menghambat efektifitas dan produktifitas kinerja pegawai, menurunnya pelayanan kualitas pelayanan Kesehatan, serta membawa dampak negatif bagi rumah sakit. sehingga saya ingin melakukan penelitian tentang *turnover intention* pada pegawai keperawatan di rumah sakit tersebut. Karena menurut penulis pegawai keperawatan berperan penting bagi perkembangan suatu rumah sakit, karena pegawai keperawatan berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga perlu diperhatikan kenapa terjadinya *turnover intention* pada pegawai keperawatan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif, serta metode analisis deskriptif, dengan jumlah sampel 55 responden. Menggunakan metode regresi linear sederhana hasil penelitian yaitu stress kerja terhadap *turnover intention* adanya hubungan yang positif. Menunjukkan bahwa nilai sig. ialah $0,000 < 0,05$ serta adanya pengaruh 99,4%. Sedangkan nilai korelasi 0,994 artinya bernilai positif dengan nilai korelasi sempurna.

Kata kunci : Stres Kerja, *Turnover Intention*, Rumah Sakit

Abstract

There are several aspects that need more attention in the hospital environment, namely work stress, because it can cause certain problems, so that it can become an inhibiting factor in the hospital. One of the problems that will arise is turnover intention. Turnover is one aspect that hinders the effectiveness and productivity of employee performance, decreases the quality of health services, and has a negative impact on the hospital. so I want to do research on turnover intentions in nursing employees at the hospital. According to the author, nursing employees play an important role in the development of a hospital, because nursing employees interact directly with patients, so it is necessary to pay attention to why turnover intentions occur in nursing employees. This study uses quantitative methods, as well as descriptive analysis methods, with a sample size of 55 respondents. Using the simple linear regression method, the results of the study are job stress on turnover intention, there is a positive relationship. Shows that the sig. value is $0.000 < 0.05$ and there is an influence of 99.4%. While the correlation value is 0.994, which means it is positive with a perfect correlation value.

Keywords: Job Stress, *Turnover Intention*, Hospital

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi ada beberapa aspek yang perlu perhatian lebih, salah satu contohnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena tumbuh kembang suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dengan begitu sebuah perusahaan harus mengamati dan mengelola pegawai dengan baik, untuk menghindari berbagai masalah yang dapat menghambat aktivitas perusahaan. Salah satunya masalah yang terjadi yaitu keinginan untuk pindah pekerjaan (turnover intention)(Jurnal & Krisna Heryanda, 2019). Regenerasi pegawai merupakan salah satu masalah besar dalam sebuah perusahaan, dan memerlukan perhatian khusus karena berdampak negatif bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Karena akan mempengaruhi pengeluaran organisasi, produktivitas kerja, ketidakpuasan, dan efisiensi negative (Abousoliman & Mahmoud Hamed, 2024).

Rumah sakit merupakan organisasi yang kompleks karena berperan penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan di lingkungan masyarakat. Rumah sakit yang berkualitas seharusnya memiliki tenaga kerja yang profesional dan pelayanan sesuai dengan standar operating procedure (SOP). Oleh karena perlu diperhatikan faktor-faktor yang akan menghambat keberlangsungan sebuah perusahaan. Dengan begitu, dapat mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten secara aktif dan produktif, sehingga dapat mengurangi masalah yang ada pada rumah sakit.

Suatu keadaan dimana pikiran dan kesehatan berpengaruh terhadap stress kerja, dan dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas, sehingga dampaknya perusahaan bisa mengalami masalah yang buruk (Aprilia et al., 2022). Salah satu aspek yang perlu diperhatikan lingkungan rumah sakit, karena dapat menimbulkan masalah-masalah tertentu, sehingga bisa menjadi faktor penghambat di rumah sakit, salah satu masalah yang akan muncul yaitu turnover intention.

Adapun turnover intention yang penulis amati selama penelitian, terjadi fenomena turnover intention di salah satu rumah sakit umum kota bandung, banyaknya karyawan keluar dan karyawan masuk di rumah sakit tersebut. Sehingga menghambat aktivitas serta kurang efektifnya kinerja karyawan di rumah sakit. sehingga saya ingin melakukan penelitian tentang turnover intention pada pegawai keperawatan di rumah sakit tersebut. Karena menurut penulis pegawai keperawatan berperan penting bagi perkembangan suatu rumah sakit, karena pegawai keperawatan berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga perlu diperhatikan kenapa terjadinya turnover intention pada pegawai keperawatan.

Tabel 1. Data Pegawai Keperawatan dan Pegawai Keluar Keperawatan di RSUD X Bandung Tahun 2022-2023

Tahun	Rata-Rata	Pegawai Keluar	(%)
2021	115.5	21	18.2
2022	119.5	29	24.3
2023	118.25	31	26.2

Berdasarkan data tabel 1 tingkat turnover sebesar 18.2% pada tahun 2021, 24.3% pada tahun 2022, dan 26.5% pada tahun 2023, sehingga terjadi tingkat turnover yang tinggi. (Vidya Prisca.A) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai lebih dari 10% per tahun, dari data diatas maka menunjukan tingkat turnover pada RSUD X Bandung sangatlah tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya peningkatan stres kerja akan berpengaruh pada tingginya angka turnover intention. Dimana ditemukan hasil bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan turnover intention, cara untuk mengatasi beban kerja tersebut dengan saling mengklasifikasikan pekerjaan sesuai job desc, sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan sesuai dan cepat (Dewi & Sriathi, 2019).

Maksud dan tujuan penelitian kali ini ialah untuk mengidentifikasi stres kerja memiliki pengaruh atas terjadi turnover intention di rumah sakit, sehingga manajemen dapat melakukan evaluasi serta melakukan tindakan untuk mengatasi turnover intention yang terjadi pada pegawai di rumah sakit.

METODE

Studi ini menggunakan metode kuantitatif, serta analisis deskriptif. Cakupan pada studi ini ialah seluruh pegawai RSUD X Bandung yang berjumlah 123 Orang, dengan pengambilan sampel secara acak dari seluruh cakupan, atau bisa disebut dengan sample random sampling (Sugiyono, 2017). Sebanyak 55 responden yang digunakan dalam studi ini. Metode pengumpulan data dalam studi ini menggunakan data kuesioner, kemudian penganalisaan data menggunakan analisis univariat serta analisis bivariat dengan tujuan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen (stress kerja) pada variabel dependen (turnover intention).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama pada penelitian ini adalah penggunaan kuesioner untuk pengumpulan data, kemudian data tersebut diolah oleh peneliti. Adapun hasil yang di dapat adalah analisis univariat dan bivariat.

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden

Responden	(n)	(%)
Usia		
20 - 30	30	54.5
31 - 40	16	29.1
41 - 50	9	16.4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	34.5
Perempuan	36	65.5
Status Pegawai		
Tetap	27	49.1

Kontrak	28	50.9
Jenjang Pendidikan		
D3	43	78.2
DIV/S1	12	21.8
Durasi Kerja		
< 5 Tahun	29	52.7
5 - 10 Tahun	8	14.5
> 10 Tahun	18	32.7
Total	55	100.0

Perolehan karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 2. Dapat dilihat distribusi responden berdasarkan kelompok usia pegawai di RSUD X Bandung yaitu berusia 20-30 tahun yaitu 30 orang (54,5%). Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 36 orang (65,5%). Distribusi responden berdasarkan status pegawai yaitu pegawai kontrak 28 orang (50,9%). Berdasarkan jenjang Pendidikan menunjukkan banyaknya pendidikan D3 yaitu 43 orang (78,2%). Dan distribusi responden berdasarkan durasi kerja yaitu <5 tahun ada 29 orang (52.7%).

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X)

	F	%
Stres Rendah	29	52.7
Stres Sedang	26	47.3
Stres Tinggi	0	0.0
Total	55	100.0

Hasil tabel diatas menunjukkan responden mengalami stress masuk kedalam kategori stress sedang yaitu 47%, yg artinya pegawai keperawatan pada RSUD X Bandung mengalami stress kerja yang cukup baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Turnover intention (Y)

	F	%
Turnover Intention Rendah	9	16.4

Turnover Intention Sedang	32	58.2
Turnover Intention Tinggi	14	25.5
Total	55	100.0

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *turnover intention* (Y) pada pegawai keperawatan dalam kategori sedang yaitu 58.2% yang artinya tingkat turnover pada pegawai keperawatan RSU X Bandung cukup baik.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X dan Variabel Y

ANOVA ^a					
Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43831.091	1	43831.09	9222.421	.000 ^b
Residual	251.891	53	4.753		
Total	44082.982	54			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Dihasilkan F hitung = 9222,42 pada tabel diatas dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05, maka bisa

dikatakan ada pengaruh antara variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (*Turnover intention*).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X dan Variabel Y

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.997 ^a	.994	.994

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Hasil tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi didapat nilai 0,997 merupakan nilai korelasi, serta koefisien determinasi nilai R Square 0,994, oleh karena itu R Square 0,994 terdapat pengaruh variabel bebas (stress kerja) dengan variabel terikat (*turnover intention*) yaitu sebesar 99,4%.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations				
		Stres Kerja		Turnover intention
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.994**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Turnover Intention	Correlation Coefficient	.994**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	55	55

** . Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel uji korelasi *rank spearman* menunjukkan angka hasil koefisien korelasi variabel stress kerja dan variabel *turnover intention* yaitu 0,994**, sehingga nilai signifikansi bisa disebut berkorelasi. Dengan nilai korelasi 0,994** maka derajat hubungannya yaitu korelasi sempurna, dikarenakan nilai 0,994 ada diantara 0,81/1,00 dalam pedoman derajat hubungan. Nilai korelasi 0,994** memiliki jenis hubungan positif.

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data variabel stres kerja dalam kategori sedang yaitu 47%, yang artinya pegawai keperawatan pada RSUD X Bandung mengalami stres kerja yang cukup baik. Penyesuaian beban kerja dengan benar dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan, hal itu dapat menyebabkan stress kerja pada Satlantas Polres Bantul Yogyakarta, sehingga bisa menurunnya produktivitas dan efektivitas kinerja (Setyowati & Ulfa, 2020). Sedangkan untuk variabel *turnover intention* sedang yaitu 58.2% yang artinya tingkat turnover pada pegawai keperawatan RSUD X Bandung cukup baik. Sejalan dengan penelitian kategori stres kerja pada pegawai pada kategori sedang, yang berarti tingkat stres kerja pegawai berada diantara rendah dan tinggi (Gilang et al., 2015)

Pegawai yang mengalami stres kerja yang cenderung menjadi kurang termotivasi dan kurang produktif dalam bekerja. Stres kerja bisa terjadi karena banyak hal dan mempengaruhi orang dengan reaksi-reaksi tertentu. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai keperawatan, menurut (Abousoliman & Mahmoud Hamed, 2024) perawat ialah pegawai yang punya peran penting dalam pelayanan kesehatan. Dengan meningkatkan stres kerja di lingkungan perawat seperti peningkatan beban kerja, kerja shift, dan konflik antara perawat dan pasien, sehingga bisa terjadinya stres seperti depresi, kecemasan, kelelahan, dll.

Pengukuran stres di tempat kerja dapat bervariasi antar konteks, organisasi, dan keadaan penilaian, dan stres dapat diukur satu kali dan diperkirakan akan tetap konstan dalam

jangka waktu tertentu, sebagai bagian dari tindakan pencegahan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja dan produktivitas. Dalam praktiknya, perencanaan penilaian stres pada tempat kerja memberikan dampak yang relevan pada perilaku individu serta relasional karyawan, dan dapat membantu dalam pencegahan perilaku kontraproduktif, pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan konflik (Ramaci et al., 2020). Untuk itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan indikator stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2018), yaitu ketentuan tugas, kesesuaian tugas, interaksi antar pegawai, sistem organisasi, serta *leadership*, sudah sesuai atau belum untuk mengurangi stres kerja sehingga dapat meningkatkan *turnover intention*. Karena banyak faktor yang nantinya menghambat kinerja sebuah perusahaan jika stres kerja yang menyebabkan turnover ini terus meningkat. Untuk mengurangi stres kerja yang bisa mengakibatkan terjadinya turnover salah satunya perlu menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu program keseimbangan kerja merupakan solusi di tempat kerja yang sebagian besar belum dimanfaatkan yang memiliki potensi untuk secara signifikan mengatasi lingkungan kerja yang penuh tekanan (Lockwood, 2003). Dengan membangun *work-life balance* kehidupan antar pegawai seimbang dan sesuai, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang positif, nyaman, yang menjadi berkurangnya stres kerja (Kerdipitak et al., 2020). Lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkualitas akan hadir dengan sendirinya, selama perusahaan serta pegawai sudah menerapkan *work-life balance*, antara apa yang sudah diberikan pegawai terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya.. Hal ini sesuai dengan keinginan karyawan keluar jika mendapatkan tawaran gaji yang lebih besar, ketika karyawan merasakan kepuasan yang mereka dapatkan tidak cukup untuk dipenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, pegawai akan mengalami stress kerja karena seimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Sehingga akan menyebabkan keinginan untuk pindah

pekerjaan, karena tidak sesuai dan mendapatkan penawaran yang lebih menguntungkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil studi yang telah dilakukan dengan jumlah pegawai keperawatan RSUD X Bandung sebanyak 55 orang, adanya korelasi yang positif dan kuat pada stres kerja dan turnover intention. Dengan hasil nilai Sig. ialah $0,000 < 0,05$ yang diperoleh dalam pengolahan data menggunakan regresi linear sederhana, dan adanya pengaruh sebesar 99,4% stress kerja terhadap turnover intention. Maka dari itu nilai korelasi 0,994 artinya bernilai positif dengan nilai korelasi sempurna.

Hasil dari penelitian ini mampu menjadi acuan untuk pihak RSUD X Bandung untuk melakukan hal-hal yang bisa mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan retensi pegawai, dan meningkatkan produktivitas pegawai di RSUD X Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abousoliman, A. D., & Mahmoud Hamed, H. (2024). Effect of authentic leadership on Nurses' psychological distress and turnover intention. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 100722. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100722>
2. Alfresia, V. P. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *SKRIPSI Fakultas Ekonomi UNY*, 20–132.
3. Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PG RAJAWALI II UNIT PSA PALIMANAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
4. Gilang, A., Wanara, B., & Pangarso, A. (2015). ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. PIKIRAN RAKYAT. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA*, 15(3), 9–12.
5. Jurnal, L., & Krisna Heryanda, K. (2019). The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Employees Of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
6. Kerdipitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
7. Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. In *Research Quarterly*. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
8. Ramaci, T., Rapisarda, V., Bellini, D., Mucci, N., De Giorgio, A., & Barattucci, M. (2020). Mindfulness as a protective factor for dissatisfaction in HCWS: The moderating role of mindful attention between climate stress and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113818>
9. Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
10. Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
11. Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.33>