

Pengaruh Penggunaan Rekam Medis Elektronik (RME) dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (TI) Tenaga Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Flyndie Simon, Bernard Tirto Widjaja, Wani Devita Gunardi

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Krida Wacana

flyndiesimon@gmail.com; bernard.widjaja@ukrida.ac.id; wani.gunardi@ukrida.ac.id

Abstrak

Turnover intention merupakan musuh dalam suatu organisasi dan sulit untuk dideteksi dini. Pada tahun 2019, angka *turnover* perawat mencapai nilai tertinggi dibandingkan dengan 4 tahun sebelumnya. Adanya era transformasi digital berpotensi memberikan kesempatan untuk adanya suatu peningkatan atau perbaikan proses kerja, termasuk di dunia kesehatan dalam bentuk sistem rekam medis elektronik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan bentuk potong lintang menggunakan kuesioner yang dibagikan ke 80 orang tenaga perawat IGD di Jakarta Barat. Data dianalisis menggunakan metode SEM partial least squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan RME dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Di sisi lain, penggunaan RME tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dan pengaruh penggunaan RME terhadap *turnover intention* tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari studi ini, efektivitas implementasi sistem RME dalam pelayanan kesehatan dapat dikaji dalam kaitannya bersama stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dari tenaga kesehatan yang bekerja, khususnya perawat di bagian IGD.

Kata kunci: Rekam Medis Elektronik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

Turnover intention is an enemy within an organization and difficult to be detected early. In 2019, the turnover rate for nurses reached its highest value compared to the previous four years. The era of digital transformation has the potential to provide opportunities for improving work processes, including in the healthcare world such as the form of electronic medical record systems. This study is a quantitative, cross-sectional study using a questionnaire distributed to 80 emergency department nurses in West Jakarta. Data was analyzed using SEM partial least squares (PLS) method. The results showed that the use of electronic medical records (EMR) and work stress had a significant effect on job satisfaction, work stress and job satisfaction had a significant effect on turnover intention, and the effect of work stress on turnover intention can also be mediated by job satisfaction. On the other hand, the use of EMR did not have a significant effect on turnover intention and the effect of EMR usage on turnover intention could not be mediated by job satisfaction. From this study, the effectiveness of implementing the EMR system in healthcare services can be examined in relation to work stress, job satisfaction, and turnover intention of working healthcare professionals, especially nurses in the emergency department.

Keyword: Electronic Medical Records, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Turnover intention (TI) dapat dikatakan sebagai musuh yang tersembunyi dalam sebuah organisasi dikarenakan kesulitan untuk melakukan deteksi dini atau skrining terhadap hal tersebut, ditambah lagi dengan dampak-dampak yang akan muncul apabila *turnover* benar-benar terjadi (Aryani et al., 2021). Kejadian *turnover* di dunia berkisar di angka 15-44%, sedangkan di Indonesia sendiri berada di rentang 13-35% (Aisyah et al., 2024).

Di tahun 2019, angka *turnover* perawat mencapai nilai tertinggi dibandingkan 4 tahun sebelumnya, yaitu 20,8% dengan rerata 20% setiap tahunnya dan dapat meningkat hingga 40% di beberapa negara (Daouda et al., 2021; Susanti et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa masalah *turnover* akan tetap menjadi tantangan di kemudian hari.

Di sisi lain, untuk mencapai performa karyawan, yang merupakan salah satu komponen utama dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan, diperlukan adanya kelekatan psikologis dan kepuasan kerja dari setiap karyawan (Rudy et al., 2023; Sapta et al., 2021). Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah lingkungan tempat kerja, kecukupan penghargaan dalam bentuk finansial, hubungan interpersonal dengan rekan kerja lain dan beban kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan (Haralayya, 2021). Terlepas dari hal tersebut, tenaga kesehatan juga merupakan karyawan dari instansi tempat mereka bekerja.

Masa revolusi industri 4.0 mendukung adanya transformasi digital yang berpotensi mengubah cara produksi atau menjalankan bisnis, sehingga memberi kesempatan untuk adanya suatu peningkatan (*improvement*) proses kerja dan persaingan di antara perusahaan (Ślusarczyk, 2018). Penelitian di Taiwan melakukan analisa hubungan antara kepuasan kerja, performa kerja, dan stress pekerjaan dalam perbandingan antara dua jenis industri, yaitu industri tradisional dengan industri yang banyak menggunakan bantuan dari teknologi. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa stres dalam pekerjaan

tetap berkorelasi negatif terhadap kepuasan kerja dan performa kerja di kedua jenis industri, baik itu tradisional maupun industri dengan banyak bantuan teknologi (Yang et al., 2021).

Menteri Kesehatan Republik Indonesia mengeluarkan arahan yang tertulis dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No.24 tahun 2022 di Indonesia bahwa seluruh fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes) diwajibkan untuk menggunakan rekam medis elektronik (RME) sebagai dokumen dalam pemberian pelayanannya (Kemkes, 2022). Arahan tersebut mendukung gagasan adanya transformasi digital di dunia kesehatan di Indonesia.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu unit pelayanan terdepan dari sebuah fasilitas kesehatan. Sebuah penelitian oleh Heryana et al (2020) di wilayah Jakarta Barat mencoba menganalisa beban kerja tenaga perawat di IGD, yang memiliki waktu kerja 24 jam, dan menemukan bahwa tenaga perawat di IGD mengalami beban kerja yang tinggi, dengan proporsi melebihi 80%. Hal ini menunjukkan adanya beban kerja yang signifikan dan berpotensi menimbulkan stres kerja pada tenaga perawat di IGD.

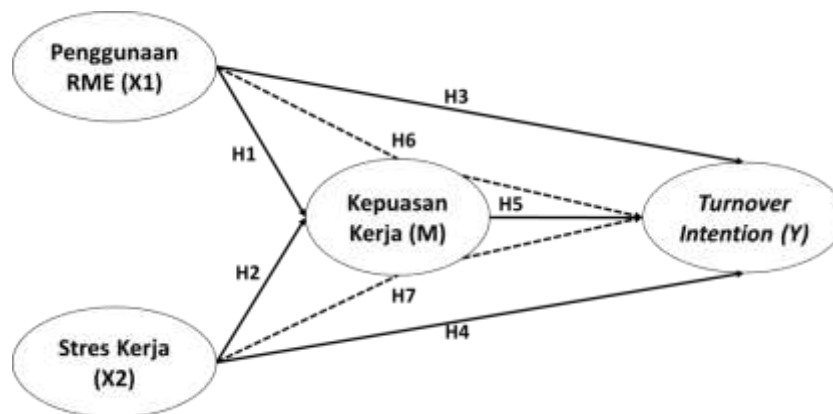
Penelitian oleh Christina et al. (2023) mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang baik adalah 10% per tahun. Pada penelitian itu juga dikemukakan bahwa nilai rata-rata *turnover* tenaga perawat di Indonesia berkisar di 8-14%. Data ini menyimpulkan bahwa angka *turnover* tenaga perawat di Indonesia sudah melebihi angka *turnover* yang baik. Di wilayah Jakarta, yang merupakan ibu kota suara negara, angka *turnover* tenaga perawat juga ditemukan dapat menyentuh angka 27.3% per tahun (Indah et al., 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah mempelajari pengaruh dari adanya transformasi digital dalam bentuk penggunaan RME dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan melihat faktor kepuasan kerja di kalangan tenaga perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD). Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan dapat diperoleh data baru dalam penerapan RME yang dapat

mendukung produktivitas tenaga perawat sebagai karyawan di fasilitas kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan kuesioner digital. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif untuk melihat hubungan atau pengaruh dari dua variabel independen (penggunaan RME dan stres kerja) terhadap variable dependen (*turnover intention*) serta hubungan bila ada variabel mediasi (kepuasan kerja). Hipotesis hubungan antar variabel digambarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

- H1 : Penggunaan RME berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
- H3 : Penggunaan RME berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H4 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H6 : Adanya pengaruh penggunaan RME terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- H7 : Adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Variabel penggunaan RME didefinisikan sebagai kepuasan responden berdasarkan 5 indikator dalam instrumen EUCS yakni *content* (isi), *accuracy* (keakuratan), *format* (tampilan), *ease of use* (kemudahan) dan *timeliness* (ketepatan waktu) dalam menggunakan sistem RME (Doll & Torkzadeh, 1994; Utami, 2024). Variabel stres kerja dinilai menggunakan indikator tuntutan pekerjaan, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Simanjuntak et al., 2023). Variabel *turnover intention* dikaji menggunakan tiga indikator penilaian TI menurut Mobley (2011) dalam Maulidah et al. (2022), yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk berhenti, dan keinginan mencari pekerjaan lain. Sedangkan variabel kepuasan kerja berarti kepuasan terhadap faktor-faktor yang didapatkan atau dirasakan di tempat kerja berdasarkan penelitian Alfarol &

Bahwiyanti (2023), yang terdiri dari gaji, jenjang karir, banyaknya pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pengguna rekam medis elektronik di fasilitas kesehatan (IGD) wilayah Jakarta Barat. Jumlah sampel dihitung berdasarkan teori oleh Gujarati & Porter (2009) dan Sugiyono (2013) dan didapatkan jumlah sampel sebesar 80 (orang). Pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan metode *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu karena diperlukan adanya kriteria dalam penentuan subjek penelitian. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden menggunakan kuesioner digital yang disusun dengan aplikasi *Google*

Form. Indikator pertanyaan dalam kuesioner akan dinilai menggunakan skala Likert dengan 5 nilai.

Analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0 dengan bentuk analisis SEM Partial Least Square (PLS). Analisis data akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel dari pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari

jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan. Menurut Tabel 1. jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan (52 orang, 65%), mayoritas usia ada di kelompok usia ≤ 30 tahun (37 orang, 46.3%), tingkat pendidikan terbanyak adalah Ners dengan jumlah 44 orang (55%), mayoritas lama bekerja di rentang lebih dari 5 tahun (39 orang, 48.8%), dan status pernikahan responden yang sama rata antara yang belum dan sudah menikah.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	35,0%
	Perempuan	52	65,0%
Kelompok Usia	<= 30 tahun	37	46,3%
	31-40 tahun	32	40,0%
	41-50 tahun	11	13,8%
Tingkat Pendidikan	D3	32	40,0%
	D4	2	2,5%
	Ners	44	55,0%
	S2	2	2,5%
Lama Bekerja	>1-3 tahun	23	28,8%
	>5 tahun	39	48,8%
	3 bulan - 1 tahun	11	13,8%
	3-5 tahun	7	8,8%
Status Pernikahan	Belum Menikah	40	50,0%
	Sudah Menikah	40	50,0%

Hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana data bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF untuk setiap variabel <10 (Gujarati & Porter, 2009). Pada penelitian ini (Tabel 2.), didapatkan hasil uji VIF untuk setiap variabel <10 , maka data yang disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Variance Inflation Factor

Variable	Indicator	VIF	Information
Penggunaan RME (X1)	X1.1	4.046	Valid
	X1.2	4.256	Valid
	X1.3	3.566	Valid
	X1.4	3.357	Valid
	X1.5	3.213	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	2.637	Valid
	X2.2	4.193	Valid

	X2.3	2.969	Valid
	M1	2.316	Valid
	M2	2.441	Valid
Kepuasan Kerja (M)	M3	2.529	Valid
	M4	2.097	Valid
	M5	2.344	Valid
	Z1	7.131	Valid
Turnover Intention (Y)	Z2	7.537	Valid
	Z3	2.029	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada penelitian ini didapatkan nilai *outer loading* (Tabel 3) ≥ 0.70 dan nilai AVE (Tabel 4) ≥ 0.50 untuk semua indikator konstruk sehingga memastikan validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian baik. Uji reliabilitas di penelitian ini juga menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Nilai CR ≥ 0.70 menunjukkan reliabilitas yang memadai dan dapat diterima. Sedangkan instrumen penelitian dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar sama dengan dari 0.65 (Goforth, 2015). Pada Tabel 4, didapati nilai CR ≥ 0.70 dan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.65 , maka dapat disimpulkan instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang cukup dan memadai.

Tabel 3. Outer Loading Matrix

Variable	Indicator	Outer Loading	Information
	X1.1	0.911	Valid
	X1.2	0.923	Valid
Penggunaan RME (X1)	X1.3	0.893	Valid
	X1.4	0.893	Valid
	X1.5	0.880	Valid
	X2.1	0.900	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.2	0.945	Valid
	X2.3	0.902	Valid
	M1	0.778	Valid
	M2	0.826	Valid
Kepuasan Kerja (M)	M3	0.836	Valid
	M4	0.837	Valid
	M5	0.789	Valid
	Z1	0.955	Valid
Turnover Intention (Y)	Z2	0.960	Valid
	Z3	0.847	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Tabel 4. Uji Reliabilitas dan Validitas

Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_A)	AVE	Information
Penggunaan RME (X1)	0.942	0.942	0.955	0.811	Reliable and Valid

Stres Kerja (X2)	0.904	0.905	0.94	0.839	Reliable and Valid
Kepuasan Kerja (M)	0.872	0.876	0.907	0.662	Reliable and Valid
Turnover Intention (Y)	0.911	0.927	0.944	0.850	Reliable and Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada Tabel 5, didapatkan hasil nilai loading setiap indikator yang diuji memiliki nilai yang tertinggi pada konstruksya sendiri. Oleh karena ini disimpulkan, validitas diskriminannya baik.

Tabel 5. Cross Loading

Variable	Indicator	X1	X2	M	Y
Penggunaan RME (X1)	X1.1	0.911	-0.659	0.633	-0.393
	X1.2	0.923	-0.699	0.658	-0.495
	X1.3	0.893	-0.619	0.653	-0.439
	X1.4	0.893	-0.635	0.602	-0.464
	X1.5	0.880	-0.703	0.657	-0.414
Stres Kerja (X2)	X2.1	-0.681	0.900	-0.687	0.607
	X2.2	-0.754	0.945	-0.729	0.524
	X2.3	-0.586	0.902	-0.656	0.555
Kepuasan Kerja (M)	M1	0.603	-0.499	0.778	-0.475
	M2	0.668	-0.616	0.826	-0.552
	M3	0.558	-0.584	0.836	-0.476
	M4	0.567	-0.735	0.837	-0.587
	M5	0.499	-0.610	0.789	-0.538
Turnover Intention (Y)	Z1	-0.503	0.603	-0.654	0.955
	Z2	-0.431	0.587	-0.623	0.960
	Z3	-0.421	0.503	-0.508	0.847

Sumber: Output SmartPLS (2025)

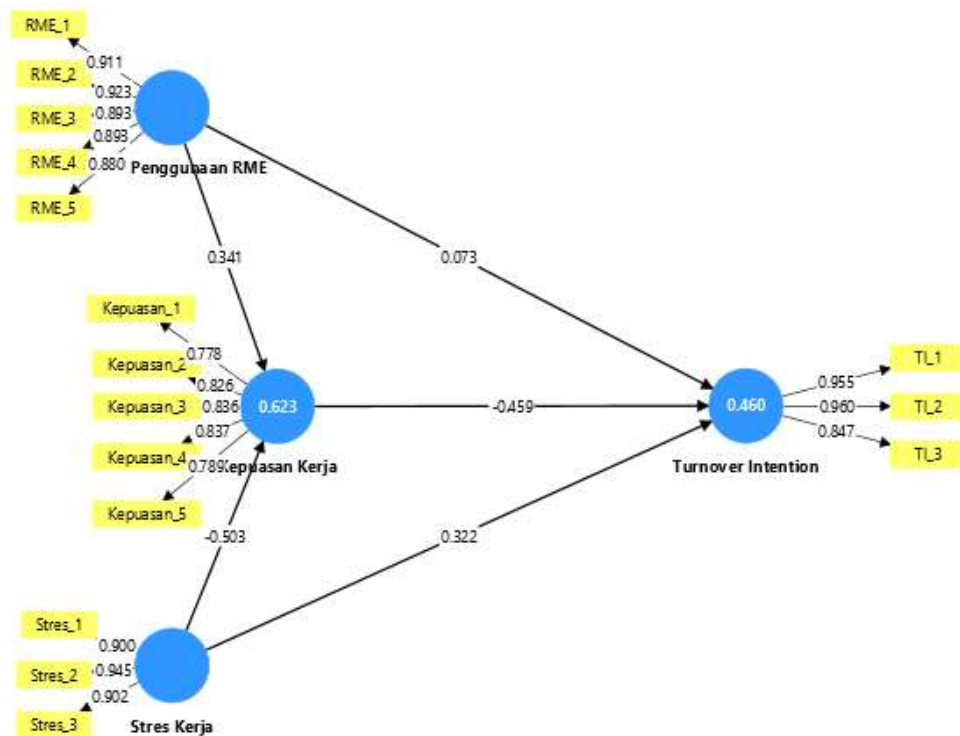
Menurut Chin (1998), nilai R^2 dapat dikategorikan menjadi beberapa kategori yaitu nilai R^2 yang kuat jika nilainya >0.67 , kategori sedang (*moderate*) jika nilai R^2 bernilai lebih besar dari 0.33 namun masih di bawah 0.67, dan kategori lemah apabila nilai R^2 lebih dari 0.19 tetapi masih lebih rendah dari 0.33. Pada hasil penelitian ini (Tabel 6.), terlihat bahwa nilai R^2 untuk konstruk kepuasan kerja adalah sebesar 0.623. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh penggunaan RME dan stress kerja sebesar 62.3% dan sisanya sebesar 37.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini dikategorikan sebagai sedang (*moderate*).

Tabel 6. Nilai R^2

Variable	R-square	Information
Kepuasan Kerja (M)	0.623	Moderate
Turnover Intention (Y)	0.460	Moderate

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Di sisi lain, pada tabel yang sama didapati nilai R^2 untuk konstruk TI adalah sebesar 0.460. Hasil ini menunjukkan bahwa TI dapat dijelaskan oleh penggunaan RME dan stress kerja sebesar 46% dan sisanya sebesar 54% oleh variabel lain. Nilai ini dikategorikan juga sebagai kategori sedang (*moderate*).



Gambar 2. Model Analisis SEM

Pada pengujian pengaruh langsung dari penggunaan RME terhadap kepuasan kerja (Tabel 7) didapatkan hasil 0.341 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.278 (lebih besar dari t_{tabel}) dan signifikansi berdasarkan nilai p value 0.001 (<0.05). Hasil tersebut memiliki hasil uji f^2 dengan nilai 0.147, yaitu lebih besar dari 0.02 (efek kecil). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan penggunaan RME berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ansori et al (2024) yang menemukan adanya peningkatan kepuasan kerja dari tenaga kesehatan yang diteliti akibat pengaruh dari penggunaan RME yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya optimalisasi dalam penggunaan RME di lingkup kerja tenaga kesehatan maka akan berdampak juga terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatannya.

Tabel 7. Uji Koefisien Jalur

Path	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	f-square
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.459	3.072	0.002	0.147
Penggunaan RME -> Kepuasan Kerja	0.341	3.278	0.001	0.141
Penggunaan RME -> Turnover Intention	0.073	0.586	0.558	0.004
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.503	5.166	0.000	0.306
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.322	2.234	0.026	0.067

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada tabel 7, terlihat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0.503 dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu sebesar 5.166 dengan nilai p value yang signifikan <0.05 (0.000) dan nilai f^2 0.306 (efek sedang). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima. Hasil ini juga didapati sejalan dengan hasil pada beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian oleh Adinata & Turangan (2023) dan Sanjaya (2021). Stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang memiliki makna bahwa setiap adanya peningkatan yang muncul pada sisi variabel stres kerja maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Hal ini berarti punya bahwa pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja juga dapat ditemukan pada tenaga perawat di IGD dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan bukan tenaga kesehatan.

Hasil pengukuran pengaruh langsung dari penggunaan RME terhadap TI dapat dilihat pada tabel 7. Pada tabel tersebut, didapatkan bahwa nilai p value adalah 0.558 (>0.05), sehingga seberapa pun besarnya hasil perhitungan pengaruh penggunaan RME terhadap TI, tetap dianggap tidak bermakna secara signifikan. Berdasarkan hal di atas, maka hipotesis ditolak. Walaupun pada penelitian terdahulu oleh Kustiyanti dan Achadi (2024) dan Manik dan Oktamianti (2022) menyatakan bahwa adanya implementasi RME yang efektif akan mengurangi hambatan dalam pelayanan kesehatan dan berpengaruh terhadap beban kerja, namun hasil dalam penelitian ini tidak menemukan pengaruh signifikan dari penggunaan RME terhadap TI secara langsung. Penelitian oleh Rahayu Pangestuti et al. pada tahun 2024 menemukan bahwa penggunaan RME dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan pada sebuah rumah sakit di daerah Tangerang. Hal ini menunjukkan potensi dari variabel penggunaan RME sebagai variabel mediasi. Perlu dipertimbangkan juga, bahwa dalam penelitian ini, variabel penggunaan

RME dikaji berdasarkan faktor penyusun poin-poin dalam EUCS dan tidak membandingkan antara satu jenis sistem RME dengan sistem RME lainnya. Responden dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai macam instansi fasilitas kesehatan dengan tetap berfokus pada profesi responden yang diambil, yaitu sebagai tenaga perawat. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menggunakan responden dari satu jenis instansi yang sama dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

Pengaruh stres kerja terhadap TI adalah sebesar 0.322 dengan besar nilai t_{hitung} 2.234 (lebih besar dari t_{tabel}). Pengaruh ini dinilai signifikan dengan nilai p value 0.026 (<0.05) dan nilai f^2 0.067 (efek kecil), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap TI. Hal ini ditemukan sesuai dengan hasil penelitian oleh Sutagana et al. (2022), Alfamol & Bahwiyanti (2023), dan Mangumbahang et al. (2023) yang menemukan hasil yang sama, yaitu variabel stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap TI. Pengaruh positif yang ditemukan menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pengaruh dari stres kerja, maka akan berdampak juga dalam peningkatan TI dari tenaga perawat di IGD.

Pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap TI juga dapat dilihat pada hasil perhitungan di tabel 7, di mana nilai pengaruh adalah -0.459 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3.072. Bersama dengan nilai p value sebesar 0.002 (<0.05) dengan nilai f^2 0.147 (efek kecil), menandakan bahwa ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap TI secara langsung adalah signifikan dan artinya hipotesis diterima. Beberapa penelitian yang juga mendukung temuan ini, yaitu penelitian oleh Ihwanti dan Gunawan (2023), penelitian oleh Maulidah et al. (2022), dan penelitian oleh Alfamol & Bahwiyanti (2023). Pengaruh negatif dari kepuasan kerja bermakna bahwa dengan adanya peningkatan dari kepuasan kerja, maka didapatkan adanya penurunan dari TI tenaga perawat di IGD. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, hasil ini juga ditemukan pada karyawan yang bukan tenaga kesehatan.

Tabel 8. Uji Pengaruh Mediasi

<i>Indirect Path</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Penggunaan RME -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.157	-0.174	0.085	1.850	0.064
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.231	0.242	0.080	2.874	0.004

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Hasil pada tabel 8 menunjukkan bahwa pengujian pengaruh variabel penggunaan RME terhadap TI yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah tidak bermakna secara signifikan (nilai *p value* 0.064 yang lebih besar dari 0.05). Hal ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh penggunaan RME terhadap TI, yang juga didukung oleh hasil penelitian pada tabel 7 di mana pengaruh langsung dari penggunaan RME terhadap TI tidaklah bermakna, walaupun kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap TI.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Pratiwi & Indarto (2022), Sutagana et al. (2022), dan Yelfira & Soeling (2021) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi TI. Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan hasil efek mediasi kepuasan kerja pada jenis industri kesehatan dan non kesehatan. Mendukung hal di atas, sebuah penelitian oleh Lee et al. (2022) menemukan bahwa semua jenis faktor pendukung kepuasan kerja memiliki efek substansial yang sama pada 9 jenis industri (termasuk kesehatan). Faktor pendukung kepuasan kerja yang diteliti adalah berdasarkan teori oleh Herzberg yang membagi faktor pendukung kepuasan kerja menjadi dua kelompok, yaitu faktor higienis atau pemeliharaan (terdiri dari gaji dan tunjangan, kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, kondisi lingkungan fisik kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi) dan faktor motivator atau pemuas (terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang

menantang dan menarik, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang dan maju. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja yang dijadikan indikator penelitian adalah gaji/pendapatan, jenjang karir, hubungan dengan rekan kerja, banyaknya pekerjaan, dan hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, variabel kepuasan kerja masih memiliki potensi untuk dikembangkan lebih luas lagi pada penelitian-penelitian berikutnya.

Berdasarkan hasil pada tabel 8, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0.231 sebagai variabel mediasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.874 > 1.96$) dan nilai *p value* sebesar 0.004 (0.005) yang menandakan bahwa pengaruh yang diberikan adalah signifikan sehingga hipotesis dapat diterima.

Temuan ini bertentangan dengan hasil dari penelitian oleh Pratiwi & Indarto (2022) dan Sutagana et al. (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap TI. Beberapa poin yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah karakteristik responden, bidang industri, dan juga jumlah responden. Pada dua penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi, seluruh responden berasal dari satu perusahaan yang sama dengan jumlah responden yang lebih sedikit di mana jumlah sampel adalah menggunakan seluruh jumlah dari populasinya. Di sisi lain, penelitian oleh Gazi et al. (2022) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dapat berbeda pada subyek penelitian sesuai dengan

tingkatan posisi atau jabatan di tempat kerjanya. Pada penelitian ini, responden diambil menggunakan metode *sampling* sehingga memungkinkan adanya responden dengan tingkatan posisi yang sama, namun memiliki budaya organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi yang berbeda sesuai tempat kerjanya.

Hal yang perlu dipertimbangkan juga adalah perbedaan bentuk stres kerja berdasarkan kajian bidang industri, di mana penelitian terdahulu mengambil responden dari bidang industri RME terhadap *turnover intention* walaupun dimediasi oleh kepuasan kerja.

kelapa sawit dan perdagangan komoditas berjangka, sedangkan penelitian ini mengambil responden dari bidang jasa spesifik, yaitu industri kesehatan. Oleh karena itu, diharapkan juga penelitian-penelitian berikutnya dapat mengkaji pengaruh variabel dalam penelitian ini dengan bidang industri atau instansi yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penggunaan RME dan stres kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di mana adanya peningkatan dari kepuasan penggunaan RME, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, sedangkan semakin meningkatnya stres kerja yang dirasakan, maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan. Adanya peningkatan dari stres kerja yang dirasakan, menyebabkan peningkatan terhadap *turnover intention*, sedangkan peningkatan dari kepuasan kerja akan berdampak pada penurunan dari *turnover intention*. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* akan semakin meningkat dengan adanya efek mediasi dari kepuasan kerja.

Di sisi lain, penggunaan RME tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan dari kepuasan penggunaan RME, maka tidak akan berdampak pada *turnover intention*. Pengaruh penggunaan RME terhadap *turnover intention* juga tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang bermakna dari penggunaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(01), 195–201.
2. Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
3. Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis, Dan Manajemen*, 10(1),75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
4. Ansori, O. A., Shafa, A. N., Puteri, D. M., & Bernarto, I. (2024). Analisis Efisiensi, Frekuensi Penggunaan dan Penggunaan Harian Rekam Medis Elektronik terhadap Kepuasan Tenaga Kesehatan di RSKGMP Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8, 6814–6823.
5. Aryani, R., Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2021). How adversity quotient and organizational justice reduce turnover intention empirical evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1171–1181.

- <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1171>
6. Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, January 1998, 295-336.
 7. Christina, V., Wicaksono, B., & Kusumawati, R. N. (2023). Turnover Intention pada Perawat dan Hubungannya dengan Perceived Employability dan Role Ambiguity. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 7(2), 86-92.
<https://doi.org/10.20961/jip.v7i2.60735>
 8. Daouda, O. S., Hocine, M. N., & Temime, L. (2021). Determinants of healthcare worker turnover in intensive care units: A micro-macro multilevel analysis. *PLoS ONE*, 16(5 May), 1-13.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251779>
 9. Doll & Torkzadeh. (1994). A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument (1994) [10.2307_249524] - libgen.li.pdf. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.
 10. Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6).
<https://doi.org/10.3390/su14063564>
 11. Goforth, C. (2015). *Using and Interpreting Cronbach's Alpha* | UVA Library.
<https://library.virginia.edu/data/articles/using-and-interpreting-cronbachs-alpha>
 12. Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). Basic Econometrics. In *The McGraw-Hill Series* (5th ed.).
 13. Haralayya, B. (2021). Employee job satisfaction at big bazaar. *Iconic Research and Engineering Journals*, 4(12), 197-206.
 14. Heryana, A., Mahadewi, E. P., & Buwana, T. (2020). *Studi Beban Kerja Perawat IGD Puskesmas Kecamatan Kalideres Jakarta Barat menggunakan Metode Work Sampling*. 5(2), 86-93.
 15. Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1, 51-59.
 16. Indah, A. P., Rindu, R., & Mustopa, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan.*, 2(2), 281-294.
<https://doi.org/10.61132/protein.v2i2.297>
 17. Kemkes. (2022). *PMK No. 24 Tahun 2022*.
 18. Kustiyanti, S. A., & Achadi, A. (2024). Implementasi Rekam Medis Elektronik di Instalasi Gawat Darurat : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(5), 1134-1140.
<https://doi.org/10.56338/mppki.v7i5.5093>
 19. Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1-19.
<https://doi.org/10.3390/su141912557>
 20. Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
 21. Manik, I. R. U., & Oktamianti, P. (2022). Analisis Pengaruh Penggunaan Rekam Medis Elektronik Terhadap Beban Kerja dan Tingkat Stress Tenaga Kesehatan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 14541-14551.
<https://doi.org/10.36418/syntax-1074>

- literate.v7i9.13383
22. Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
23. Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2), 221–236.
24. Rahayu Pangestuti, M., Alam Romadhon, Y., & Kuswati, R. (2024). The Influence of Compensation and Workload on the Quality of Health Services in Hospitals with the Effectiveness of Electronic Medical Records as a Mediating Variable. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 285–296. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.2934>
25. Rudy, Widjaja, B. T., & Tecolalu, M. (2023). The effect of job satisfaction and self-efficacy on organizational commitment mediated by organizational culture in generation z age span. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2002–2012. <http://www.enrichment.iocspublisher.org/>
26. Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895.
27. Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the covid-19 pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505.
- <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
28. Simanjuntak, L. E., Sinaga, N. A., & Tanjung, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 133–144. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.1377>
29. Ślusarczyk, B. (2018). Industry 4.0 – are we ready? *Polish Journal of Management Studies*, 17(1), 232–248. <https://doi.org/10.17512/pjms.2018.17.1.19>
30. Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
31. Susanti, R., Hasyim, ., & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
32. Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
33. Utami, A. C. (2024). Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. *Inovasi Kesehatan Global*, 1(3), 17–27.
34. Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: a comparison between high-technology and traditional industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics*

and Business, 8(3), 605–618.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>

35. Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1),66–85.
<https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.187>