

Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Permata Depok

Eti Rohaeti^{1,2}, Astrid Novita²

^{1,2}Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jln. Harapan Nomor 107, Lenteng Agung – Jakarta Selatan 12610
Email: ¹rohaetieti7619@gmail.com, ²astridghaida@gmail.com

Abstrak

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Data *turnover* perawat Rumah Sakit Permata Depok yang diperoleh adalah dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 yaitu tahun 2016 didapatkan persentasi *turnover* sebesar 29%, tahun 2017 sebesar 20 % dan tahun 2018 sebesar 28%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besar annya antara kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 90 Perawat sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) diolah dengan menggunakan software SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis dengan SEM dan pengolahan data menggunakan software SmartPLS, didapat temuan bahwa variabel *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok dipengaruhi oleh Kepemimpinan (16,54%), lingkungan kerja (-6,72%), beban kerja (33,83%) dan kepuasan kerja (32,46%). Beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Semakin tinggi tingkat beban kerja perawat, maka semakin tinggi *turnover intention* perawat dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja perawat, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok. Untuk mengurangi beban kerja perawat yang tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit mengembalikan peran dan fungsi Perawat sesuai dengan kompetensinya yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, mengurangi pekerjaan administratif yang bukan tanggung jawab perawat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*

Abstract

One of the problems that affect the workforce in an organization is a high turnover rate. Permata Depok Hospital nurse turnover data obtained is from 2016 to 2018, namely in 2016 the percentage of turnover was 29%, 2017 was 20% and 2018 was 28%. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence and the size of the leadership, work environment, workload and job satisfaction of nurses on the turnover intention of nurses at Permata Depok Hospital in 2019. The method used in this study is a quantitative approach using a cross design. -sional. The sample used was 90 nurses as respondents. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM) processed using SmartPLS 2.0 and SPSS 20 software. The results of hypothesis testing with SEM and data processing using SmartPLS software, it is found that the Turnover Intention variable of nurses at Permata Depok Hospital is influenced by leadership (16, 54%), work environment (-6.72%), workload (33.83%) and job satisfaction (32.46%). Workload is the most influencing factor on nurse turnover intention. The higher the workload level of nurses, the higher the turnover intention of nurses and conversely the lower the level of workload of nurses, the lower the turnover intention of nurses at Permata Depok Hospital. To reduce the high workload of nurses, the hospital should restore the role and function of nurses in accordance with their competence, namely providing nursing care to patients and families, reducing administrative work that is not the responsibility of nurses.

Keywords: Leadership, work environment, workload, job satisfaction, and turnover intention

Pendahuluan

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi sebuah perusahaan atau organisasi, terlebih apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang telah memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman, atau tenaga kerja yang telah menduduki posisi penting dalam perusahaan atau organisasi, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan(1).

Perawat saling tergantung dalam suatu Rumah Sakit, berhentinya beberapa Perawat akan mempengaruhi efisiensi kerja Perawat yang tersisa di dalam RS. Oleh karena itu perlu adanya intensi *turnover* untuk meningkatkan kinerja pekerja. intensi *turnover* adalah peluang promosi bersama dengan komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, peluang promosi, tingkat upah dan penghargaan, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat berpindah(2).

Data *turnover* perawat Rumah Sakit Permata Depok yang diperoleh adalah dari tahun 2016 sampai tahun 2018 yaitu tahun 2016 didapatkan persentasi *turnover* sebesar 29%, tahun 2017 sebesar 20% dan tahun 2018 sebesar 28%. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam waktu tiga tahun terakhir perawat yang pindah/keluar cenderung meningkat dan yang paling menonjol adalah peningkatan *turnover* dari tahun 2012 ke tahun 2018. Oleh karena itu, angka perpindahan perawat yang cukup tinggi sehingga menjadi masalah yang penting di dalam manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagian Keperawatan(3).

Sikap sebuah organisasi yang baik adalah memberhentikan Perawat yang tidak produktif, menggantinya dengan Perawat yang produktif yang akan menambah sumber daya manusia yang baru, sehingga membawa ide baru dan solusi inovatif akan memberi penyegaran di Unit Keperawatan(4).

Beban kerja adalah faktor organisasi utama yang menambah niat berhenti karyawan yang akan datang dari ambiguitas peran,

konflik peran, kelebihan beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga, menciptakan beban di antara karyawan. Beban kerja adalah variabel penting yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan. Beban kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi intensi *turnover*(5).

Lingkungan kerja saat ini di mana upah merupakan salah satu faktor penentu karyawan tersebut akan berhenti dari pekerjaan saat ini, atau menerima pekerjaan di organisasi lain dengan peluang gaji yang lebih tinggi. Paket remunerasi yang menarik adalah salah satu faktor retensi yang sangat penting karena memenuhi keinginan finansial dan material. Kumar menyatakan pergantian karyawan terutama karena gaji yang rendah. Level gaji dan hadiah memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*(6).

Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Beberapa alasan pindahnya perawat adalah karena gaji yang rendah, mendapat penawaran kerja yang lebih baik di RS lain, tidak adanya promosi, suasana dan lingkungan kerja yang kurang cocok, beban kerja, dan merasa perlakuan yang tidak adil dari atasan. Menurut(7) persentase pindah/keluarnya (*turnover*) perawat dari Rumah Sakit secara normal berkisar antara 5-10% /tahun, dikatakan tinggi bila lebih dari 10%. Oleh sebab itu *turnover* perlu menjadi perhatian di manajemen Rumah Sakit Permata Depok.

Metode

Desain penelitian yang dilakukan secara *cross-sectional* (potong lintang) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di RS Permata Depok selama bulan Februari 2020, untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di RS Permata Depok, dari faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah perawat. Jumlah sampel diambil oleh peneliti langsung melalui obyeknya sebanyak 90 orang responden. Responden

ditentukan dengan melibatkan populasi perawat yang bertugas di unit Rawat Jalan, Rawat Inap, Ruang intensive dan Ruang Tindakan di Rumah Sakit Permata Depok.

Untuk memperoleh data, menggunakan cara pengumpulan data melalui kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner yang berisi pernyataan/pertanyaan yang berhubungan dengan sikap pasien terhadap indikator dari variabel yang diteliti disusun berdasarkan skala Semantic Differential, yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden tentang *turnover Intention* di RS permata Depok. Dengan skala Semantic Differential, maka variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub-sub variabel yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Responden diminta mengisi jawaban pernyataan/pertanyaan dalam skala interval berbentuk verbal dengan lima alternatif/kategori jawaban sesuai jenis variabelnya. Respon dari setiap pertanyaan/ pernyataan dihitung dengan cara menjumlahkan angka-angka dari setiap pernyataan/pertanyaan. Pernyataan/ pertanyaan hasil saringan akhir akan membentuk *skala Semantic Differential* yang dapat dipakai untuk mengukur skala sikap/ persepsi perawat terhadap indikator variabel yang diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science yang dikhususkan penggunaannya untuk penelitian-penelitian.

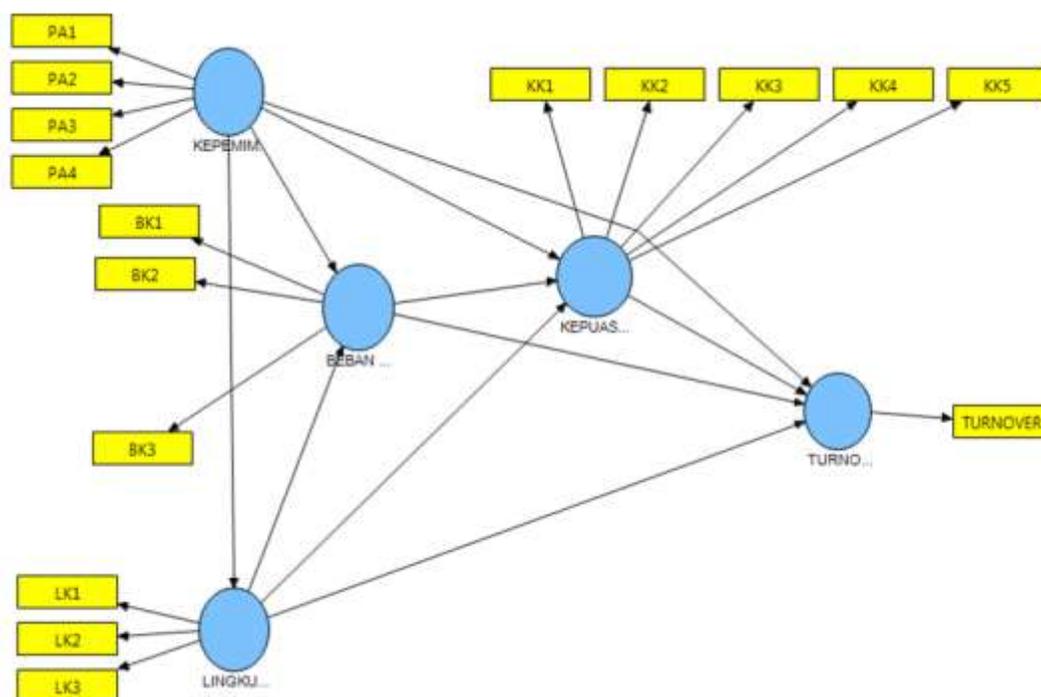
Data yang diperoleh dari hasil questioner di rekap dengan menggunakan program excel dengan extention CSV, kemuadin diolah dengan program software smartPLS, melalui tahapan *editing, coding, processing, transforming*. Jenis data yang diperoleh terdiri dari data kuantitatif atau data yang berbentuk angka/ skoring.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan nilai faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Depok, serta memaparkan

deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban. Dalam analisis menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden. Langkah-langkah analisis SEM dengan Partial Least Square (PLS) adalah *inner model, outer model, mengkontruksi diagram jalur, konversi diagram jalur ke system persamaan, estimasi : koefisien jalur, loading dan weight, evaluasi goodness of fit, dan pengujian hipotesis*.

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 1: Model Struktural yang menunjukkan bahwa konstruk variabel beban kerja dan lingkungan kerja diukur dengan tiga indikator, sedangkan Turnover Intention tidak memiliki indikator. Kepemimpinan di ukur dengan empat indikator. Kepuasan kerja di ukur dengan lima indikator. Evaluasi Outer model adalah hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Nilai outer model harus memiliki nilai faktor loading sebesar minimal 0.5, jika salah satu indikator diperoleh nilai faktor loading lebih kecil dari 0.5, maka indikator tersebut terhadap variabel latennya dinyatakan tidak valid. Uji yang dilakukan yaitu : (1) *Convergent Validity* yaitu nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya, nilai yang diharapkan > 0.7. (2) *Discriminant Validity* merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. (3) *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE yang diharapkan >0.5. (4) *Composite Reliability*, data yang memiliki composite reliability >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. (5) *Cronbach Alpha*, Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha, nilai diharapkan >0.6 untuk semua konstruk. (Narimawati,U.& Sarwono,J.(2017)).

Evaluasi inner Model (T -statistik) dapat dievaluasi dengan melihat uji nilai R Square, T-statistik, Uji Hipotesis, dan pengaruh langsung (direct) dan tidak langsung (indirect)



Gambar 1 : Model Struktural

Hasil

Dari 90 orang responden berdasarkan usia, mayoritas usia 31-40 tahun sejumlah 50 (56%), berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden yang berpendidikan akademi sejumlah 78 orang (87%), dan berdasarkan masa kerja mayoritas responden bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 78 orang (87%).

Output pengolahan data dengan smartPLS ada 2 yaitu Loading factor (Outer model untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara variabel satu dengan variable lainnya dalam % dan T statistic (Inner Model) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variable satu dengan yang lainnya, jika ada pengaruh $t=1,96$

Dari gambar 2 : outer model (faktor loading) dapat dilihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu diatas 0,5. Faktor loading mencerminkan nilai hubungan antara indikator dengan variabelnya. Hasil uji validitas indicator cross loading dari semua variabel adalah valid, *Convergent Validity* indikator dari semua Variabel nilainya di atas 0,5 sehingga semua valid, semua variable

dinyatakan valid karena memberikan nilai AVE di atas 0,5. Uji realibilitas semua variable menunjukkan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik.

Dari Gambar 3 : Inner model menyatakan nilai T-Statistik direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar $> 1,96$, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. Evaluasi nilai R Square kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja perawat terhadap *Turnover Intention* perawat sebesar 76,1% dan sisanya 23,9% dipengaruhi faktor lain. Begitu juga nilai *r square* kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 86,7% dan sisanya 13,3% dipengaruhi faktor lain. Nilai statistik menyatakan bahwa nilai T statistic di refleksikan terhadap variabelnya sebagian besar $> 1,96$, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. Hasil uji hipotesis pengukuran path coefficient dan T statistic

semua variable memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% sehingga Ho ditolak karena

Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh langsung 16,54 %, dan pengaruh tidak langsungnya 0,14 %. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah -6,72 %, dan pengaruh tidak langsungnya 0,06%. Pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* 33,83 % dan pengaruh tidak langsung 0.269%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 32,46% dan pengaruh tidak langsungnya 0,00%. Rumus pengaruh langsung adalah : $\%Direct = LV Correlation \times Direct Path Coefficient \times 100\%$

- a. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap *turnover intention*

LV Correlation (Kepemimpinan → Turnover Intention) x Direct Path

(Kepemimpinan → Turnover Intention)

$$= (0.242) \times (0.683195) \times 100\% = 16,54\%$$

- b. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

LV Correlation (Lingkungan kerja → Turnover Intention) x Direct Path (Lingkungan kerja → Turnover Intention)

$$= (0.096) \times (-0.699111) \times 100\% = -6,72\%$$

nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada α 5%.

- c. Pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention*
LV Correlation (Beban kerja → Turnover Intention) x Direct Path

(Beban kerja → Turnover Intention)

$$= (0.402) \times (0.841688) \times 100\% = 33,83\%$$

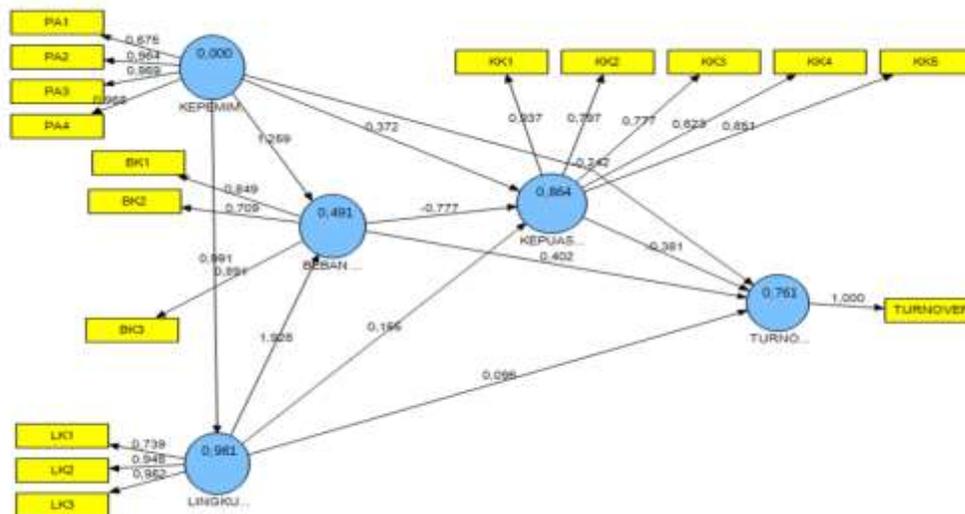
- d. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

LV Correlation (Kepuasan kerja → Turnover Intention) Direct Path

(Kepuasan kerja → Turnover Intention)

$$= (-0.381) \times (-0.851760) \times 100\% = 32,45\%$$

Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan R square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (16,54% + -6,72% + 33,83% + 32,46 %) = **76,1%** Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel variabel kepemimpinan, lingkungan kerja beban kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar (0,14%+0,060%+0,269%+0,000%) = 0,47%. Hasil perhitungan nilai *predictive relevance* (Q-Square) adalah 99,8%.



Gambar 2 : Outer Model (Faktor Loading)

dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sebesar 0.03%.

Mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”(10).

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Beban Kerja di Rumah Sakit Permata Depok

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui beban kerja perawat di Rumah Sakit Permata Depok melalui beban kerja sebesar 21,530722%.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok melalui beban kerjadilalui oleh 5 (lima jalur). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap terhadap *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 0.09%. Hasil persentase pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap terhadap *turnover intention* perawat lebih di dominasi oleh faktor beban kerja.

Berdasarkan penelitian beban kerja yang tinggi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Tingginya beban kerja dapat secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi(11).

Menurut asumsi peneliti, indikator terkuat yang menandakan adanya beban kerja yang tinggi adalah kompleksitas pekerjaan (nilai faktor loading 0,891). Hal ini dapat diartikan bahwa Perawat Rumah Sakit Permata Depok harus bekerja secara cepat, efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa perawat Rumah Sakit Permata Depok ketika diberikan beban kerja yang tinggi dan ataupun tingkat pekerjaan yang sulit tidak membuat perawat tersebut berkeinginan untuk meninggalkan rumah sakit. Sehingga untuk melihat adanya pengaruh beban kerja terhadap turnover *intention* dapat dilihat melalui peran variabel perantara/mediasi.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Permata Depok

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Depok sebesar 0.223%.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok melalui kepuasan kerjadilalui oleh 5 (lima jalur). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap terhadap *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 0.04%.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (12) mengenai analisis pengaruh kepemimpinan terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja menyimpulkan bahwa intensi turnover dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh besarnya persepsi karyawan akan kepuasan kerja dan stres kerja sebagai alasan keluar atau resign(13).

Asumsi peneliti dampak yang timbul apabila seorang karyawan merasa tidak ada keserasian antara harapannya dengan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja adalah rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan-bawahan, dan salah satunya adalah perputaran karyawan (*turnover*).

Pengaruh Langsung Antara Variabel Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Permata Depok.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar -6,72 %. Nilai T-Statistic sebesar 5.910999 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang negatif dari

kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (14) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian variabel diperoleh *standarzed coefficients beta* dari lingkungan kerja fisik sebesar 0,390. Dengan demikian lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan kepada *turnover intention* karyawan, karena mempunyai *standarzed coefficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain (15).

Menurut asumsi peneliti, karena sebagian besar Perawat Rumah sakit Permata Depok adalah Perempuan dan seorang ibu, melalui intensitas permasalahan yang tinggi, seorang perempuan atau seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya, karena ibu bekerja akan mengalami rasa tertekan, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Perawat banyak mengeluh adanya iklim kerja Rumah Sakit yang tidak nyaman yang disebabkan karena tidak adanya komunikasi yang baik antara teman kerja, atasan, dokter umum, atau dengan dokter spesialis yang hanya menjadikan mereka sebagai target kemarahan.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Permata Depok

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok melalui beban kerja, dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Permata Depok sebesar 0.08%.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok melalui melalui beban kerja, dan kepuasan kerja dilalui oleh 7 (tujuh jalur). Berdasarkan hasil uji tersebut

dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap terhadap *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 0.003%, variabel stres kerja sebesar 0.013% dan kepuasan kerja sebesar 0.025%. Hasil persentase pengaruh tidak langsung antarlingkungan kerja terhadap terhadap *turnover intention* perawat lebih di dominasi oleh faktor kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (16), menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap niat perpindahan kerja perawat melalui kepuasan kerja dengan nilai $P = 0.02$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi, penyalah, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (17).

Menurut asumsi peneliti kepuasan kerja ditunjukkan dari sikap emosional yang menyenangkan, loyalitas dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penghargaan atas prestasi kerja, fasilitas alat kerja, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Pengaruh Langsung Antara Variabel Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara beban kerja terhadap *Turnover Intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 33,83 %. Nilai T-Statistic sebesar 4.567983 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-

Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung beban kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara beban kerja terhadap *Turnover Intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (18) yang berjudul hubungan beban kerja dan stress Perawat Dengan *Turnover Intention* perawat di Ruang Rawat Inap Di RSUD Pringsewu Lampung. Hasil penelitian menyebutkan bahwa beban kerja berlebihan pada perawat terjadi akibat adanya tuntutan pekerjaan yang bervariasi selain itu juga adanya tugas tambahan yang dilakukan setelah pekerjaan pokok bukan tugasnya, diantaranya sebanyak 78,8% perawat melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan, 63,6% menjalankan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan pekerjaan non keperawatan (misalnya : menetapkan diagnose penyakit, membuat resep, mengambil obat ke apotik dan melakukan tindakan pengobatan) dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan yang sesuai dengan fungsinya(19).

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Permata Depok

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok melalui dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Permata Depok sebesar 0.674%.

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap terhadap *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 0.034% dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.01%, Hasil persentase pengaruh tidak langsung antarabean kerja terhadap terhadap *turnover intention* perawat lebih di dominasi oleh faktor stres kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Lathifah, 2008), (William dan Hazer serta Shore dan Martin, 2008), yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan positif pada variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja dan perpindahan kerja. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan implikasi bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi dan ketidakpuasan kerja yang meningkat pada karyawan maka secara tidak langsung dapat meningkatkan perpindahan kerja(20).

Menurut peneliti, ketidakpuasan kerja muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Ketidakpuasan kerja merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja. Ketidakpuasan kerja terjadi jika seseorang memiliki beberapa kondisi psikologis yang saling bertentangan dengan tingkat kenyamanan yang dialami seseorang selama bekerja.

Pengaruh Langsung Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Permata Depok

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 32, 46 %. sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok tidak ada nilai yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Permata Depok menunjukkan ada pengaruh positif - 0.139 dan nilai T-Statistik signifikan sebesar 5.675137 pada $\alpha=5\%$. Nilai T-*Statistic* tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung

antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Depok tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat. Sehingga apabila kepuasan kerja perawat meningkat maka dapat menurunkan pula *turnover intention* perawat secara langsung, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun dapat meningkatkan *turnover intention* perawat secara langsung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (21) menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan(22).

Menurut asumsi peneliti kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Permata Depok, sebagian besar mengeluh karena kesejahteraan Perawat masih kurang. Besaran pendapatan yang di peroleh setiap bulan masih rendah di banding dengan Rumah sakit lain, belum adanya jasa tindakan medis yang Perawat lakukan, sedangkan bila tenaga dokter yang melakukan tindakan tersedia jasa tindakan layanan medis. Perawat juga mengeluh karena kurang penghargaan yang di berikan atas pekerjaannya, jika terjadi kesalahan Perawat merasa sebagai yang di salahkan. Perawat merasa sering menjadi sasaran kemarahan pasien, atasan dan dokter jika terjadi hal yang tidak di inginkan oleh Pasien. Sebagian Perawat juga mengeluh adanya ketidakpuasan dengan sistem atau program pengembangan karir/sistem kerja. Perawat lama dengan pendidikan sebagai perawat kesehatan masih bekerja di tempat yang sama sebagai tenaga pelaksana tanpa adanya perubahan dalam jenjang karir atau pendidikan mereka karena masih terbatasnya program pendidikan berkelanjutan dari rumah sakit. Ada beberapa

yang akhirnya memilih keluar untuk studi lanjut dengan biaya sendiri.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan Structural Equation Model (SEM), dengan pengolahan data dengan software smartPLS di temukan bahwa variabel Turnover Intension perawat di Rumah Sakit Permata Depok dipengaruhi oleh kepemimpinan (16,54%), lingkungan kerja (-6,72%), beban kerja (33,83%) dan kepuasan kerja (32,46%). Pengaruh langsung Turnover Intension perawat di Rumah Sakit Permata Depok sebesar 76,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,47%.

Dengan demikian, dari temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap turnover intension perawat. Semakin tinggi beban kerja perawat, maka semakin tinggi *turnover intension* perawat dan sebaliknya semakin rendah beban kerja perawat, maka semakin rendah *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Permata Depok. Jumlah Pekerjaan (BK1), dan kompleksitas Pekerjaan (BK3), merupakan indikator yang paling tinggi pada beban kerja, sehingga perawat merasa kelelahan, sering lembur, sering pulang melebihi dari jam pulang, dan sakit.

Saran

Untuk mengurangi beban kerja perawat yang tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit mengembalikan peran dan fungsi Perawat sesuai dengan kompetensinya yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien tanpa di bebani dengan tugas -tugas yang bukan tugas perawat di luar kompetensinya.

Agar Perawat dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di RS Permata Depok, hendak Rumah Sakit membantu proses adaptasi pada perawat dengan lama kerja 0 sampai 5 tahun dengan memberikan program orientasi sebelum Perawat bekerja di pelayanan selama masa percobaan, pelatihan kerja dalam memahami budaya organisasi untuk mengurangi resiko stres yang tinggi karena beban kerja yang berat dan merasa tidak mapu mengerjakan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pihak rumah sakit harus memberikan *reward* kepada perawat berprestasi, kompensasi diberikan sesuai dengan masa kerja perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kepemimpinan di unit keperawatan hendaknya Rumah Sakit melatih *leadership* dan pelatihan manajemen bangsal. Untuk mengurangi Turnover Perawat seharusnya Rumah Sakit lebih memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja perawat sehingga Perawat nyaman berada di lingkungan kerja

Daftar Pustaka

1. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. bandung: PT. Remaja Rosda Karya; 2011.
2. Fathoni A. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta; 2014.
3. Alex SN. Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2013.
4. Alfiah J. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. J Ilmu Manaj. 2017;Vol.1 No.1.
5. Anantan L dan LE. Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. bandung: Alfabeta; 2017.
6. Anggraeni MO. Gambaran Persepsi Pegawai Non Medis Terhadap Komponen Quality of Work Life di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2014. Fak Kesehat Masy Univ Indones. 2014;
7. Gillies D. Nursing Managemen a System Approach. philladelphia: WB Saunders Company.; 2000.
8. Paripurna, I Gede Diatmika dkk. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. Fak Ekon dan Bisnis Univ Udayana, Bali Indones. 2017;
9. Prasetya PWY& IGAMD. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. E-Jurnal Manaj. 2019;8(4):2042 – 2070.
10. Astrand, P., Rodahl, K., Dahl., H. A., Stromme SB. Textbook of Work Physiology: Physiological Bases of Exercise, McGraw-Hill. New York: United Nations; 2013.
11. Baba, VV and Jamal M. Routinisation of job context and job content as related to employees quality of working life: a study of psychiatric nurses. J Organ Behav. 2015;
12. Agustinus Sri Wahyudi. Manajemen Strategik. Jakarta: Binarupa Aksara; 2015.
13. Badeni. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. bandung: Penerbit Alfabeta; 2013.
14. Ririn Anantasari NWDR& G. HIPNOSIS DALAM MENGURANGI RASA CEMAS DAN NYERI ANTENATAL. 2012;3(2).
15. Basu, Swastha DH. I. Manajemen Pemasaran Modern. 2nd ed. yogyakarta: Liberty Offset; 2013.
16. Victor O. Oboro , Ayodeji O. Oyeniran, Samuel E. Akinola AII. Attitudes of Nigerian women toward the presence of their husband or partner as a support person during labor. 2010;
17. Chang CP. Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions In Leisure Hotels. J Hum Resour Adult Learn. 2013;
18. Anoraga P. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2014.
19. Chen YJ. Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry. J Am Acad Business, Cambridge. 2014;11(2):71–82.
20. Demicco, Frederick J., and Reid RD. Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly. 2013;56–62.
21. Nur, Q.M., Noor., N.H I. Hubungan motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan patient safety di rawat inap rs universitas hasanuddin tahun 2013. 2013;
22. DEPKES. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2005-2025. 2009;