
Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Deswarta¹, Masnur², Adil Mardiansah³

¹Universitas Islam Riau

Jl.Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru

e-mail: deswarta@eco.uir.ac.id

²Institution/affiliation

Jl.Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru

e-mail: masnur@eco.uir.ac.id

³Universitas Islam Riau

Jl.Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru

e-mail: adilmardiansah@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Agustus 2021

Received in revised form 2 Oktober 2021

Accepted 10 Oktober 2021

Available online Desember 2021

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Job Stress and Job Satisfaction have on Turn Over Intention of Nurses at Prima Pekanbaru Hospital, namely by Testing and Analyzing the Significant Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turn Over Intention Simultaneously, then Testing and Analyzing the Significant Effect Between Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention Partially. The population in this study were 206 primary hospital nurses. however, as the sample in this study, there were 67 nurses using the slovin formula. The method used is by using purposive sampling method. The research data were analyzed by multiple linear regression analysis and processed using the SPSS for windows version 20 application. The results of the study showed that job stress and job satisfaction had an effect on the turn over intention of nurses at the Pekanbaru Prima Hospital.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction. Turn Over Intention

1. Pendahuluan

Adapun fenomena Turn over ini terjadi Pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Dimana Pada Awal Tahun sudah ada perawat yang keluar dari rumah sakit tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masalah turnover ini tidak bisa dianggap sepele. Karena bisa merugikan pihak rumah sakit dan menghambat aktivitas Rumah sakit. Bayangkan saja bila hal ini terjadi setiap bulan nya. Tentu akan menjadi masalah besar bagi rumah sakit tersebut. Dibawah ini adalah gambaran jumlah karyawan serta tingkat turn over di rumah sakit prima pekanbaru.

Tabel 1. Jumlah *Turn Over* Perawat Rumah sakit Prima

No	Tahun	Jumlah (Orang)
1	2020	20
2	2019	14
3	2018	11
4	2017	9

Sumber : RS Prima Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat *turn over* di rumah sakit prima pekanbaru cukup tinggi serta mengalami peningkatan. adapun rinciannya yaitu jumlah perawat yang keluar pada tahun 2017 berjumlah 9 orang selanjutnya pada tahun 2018 berjumlah 11 orang, kemudian pada tahun 2019 berjumlah 14 orang dan pada tahun 2020 berjumlah 20 orang. Menyikapi hal tersebut kita menyadari bahwa perawat di rumah sakit cenderung merasa stress sehingga membuat mereka banyak yang keluar dari rumah sakit. Perawat sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan (rumah sakit) sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres muncul karena banyaknya tuntutan-tuntutan atasan, pekerjaan dan komplek dari keluarga pasien, beban kerja yang tinggi, suasana dan lingkungan kerja yang menuntut lebih dalam melayani pasien merupakan merupakan contoh pemicu dari stress. Dalam berbagai penelitian, ada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya akan cenderung tetap berada diperusahaan/bertahan. Begitu juga sebaliknya mereka akan meninggalkan atau akan keluar dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti dengan judul penelitian “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru Riau**”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Turn Over Intention*

Turnover intention secara definisi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan. Rasa dan keinginan ini dipicu oleh berbagai macam faktor seperti masalah besar kecilnya balas jasa (kompensasi), masalah keluarga, lingkungan perusahaan dan sebagainya. Jika *turn over intention* ini tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak bagi perusahaan. Dibawah ini adalah berbagai macam indikator *turnover intention* [1] yaitu :

- a. Adanya niat untuk keluar dari perusahaan;
- b. Mencari Pekerjaan Baru;
- c. Karyawan Membandingkan Pekerjaan nya;
- d. Persepsi dan pemikiran untuk keluar.

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan masalah yang tidak bisa dihindarkan dalam bekerja di sebuah perusahaan, apakah itu karena banyaknya tekanan dari pimpinan, atau beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang menjadi stress. Dengan terjadinya stress ini tentukan akan menimbulkan terjadinya reaksi-reaksi tertentu.

Menurut Mangkunegara [2] mendefinisikan stress kerja adalah perasaan karyawan yang tertekan dalam menghadapi semua pekerjaannya.. Bila hal ini terlalu lama tidak diatasi maka akan bisa menghambat pekerjaan dan menurunkan tingkat produktifitas para karyawan. Ada berbagai faktor yang membuat karyawan mengalami stress dalam bekerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individual. Menurut Robbins & Timothy [3] menjelaskan ada beberapa indikator terkait Faktor Penyebab Timbulnya Stres yaitu sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi.

Sedangkan indikator stress kerja menurut Handoko [4], adalah beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu serta kualitas supervisi yang jelek

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap mental seseorang karyawan apakah dia menyenangi pekerjaan tersebut atau tidak. Seseorang akan puas bekerja disebuah perusahaan akan terlihat dari perilakunya seperti datang tepat waktu, tidak terlambat, tidak malas, punya motivasi yang tinggi dalam pekerjaan serta tidak keluar dari perusahaan mencari perusahaan lain. Menurut Rivai dalam Andini, Sunuharyo, & Utami [5] mendefinisikan kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan individu atas perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puas dan sikapnya dalam bekerja.

Menurut Robbins & Timothy [3] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas. Begitu juga Luthans [6] dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawakan (supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja.

Menurut Handoko [4], kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mendapatkan karyawannya banyak yang absen atau bahkan keluar dari perusahaan bilamana kepuasan kerja karyawannya rendah, baegitu juga sebaliknya. Bila perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan maka kinerja dan *turnover intention* akan menurun.

2.3 Turnover Intetion

Menurut Harnoto dalam Nasution [7] *turnover intention* merupakan tingkat keinginan (intensitas) untuk keluar dari sebuah perusahaan. *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pemberhentian seorang anggota didalam sebuah organisasi oleh seseorang yang memiliki keinginan untuk pindah pekerjaa dengan mendapatkah upah moneter organisasi [8]. Kemudian pendapat selanjutnya datang dari Melky [9], dimana turnover intention didefinisikan sebagai suatu keinginan pekerja untuk berhenti menjadi anggota dalam organisasi dan melakukan pindah pekerjaan kukan dengan menerima upah penghasilan.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prima yang beralamat di Jalan Bima No.1 Nangka Ujung/Tuanku Tambusai Pekanbaru. Adapun waktu penelitiannya ini dilaksanakan selama 8 bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data ini berupa pengumpulan data seperti wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru dan data sekunder.

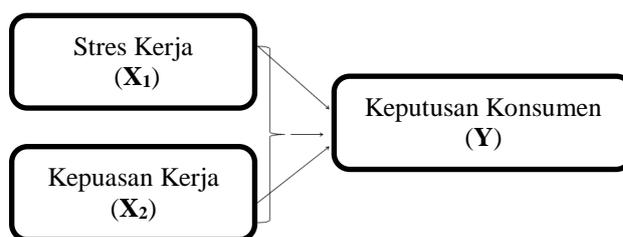
3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit berjumlah 206. Kemudian untuk sampel dalam penelitian adalah berjumlah 67 Orang Perawat dengan rumus Slovin dan menggunakan metode *purposive sampling* [10].

3.4 Hipotesis

- Diduga Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turn Over Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turn Over Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- Diduga Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap *Turn Over Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

3.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Stress kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan *Turn over intention* (Y) maka digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.879	3.699		4.293	.000
1 Stres Kerja	.304	.149	.232	2.043	.045
Kepuasan Kerja	-.512	.147	-.395	-3.479	.001

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Berdasarkan tabel maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.879 + 0,304X_1 + -0,512X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa

- Nilai konstanta sebesar 15.879 menyatakan bahwa jika nilai variabel stress kerja, kepuasan kerja sama dengan nol maka nilai *turn over intention* yaitu sebesar 15.879.
- Nilai koefisien variabel stress kerja sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan stress kerja akan meningkatkan *turn over intention* sebesar 0,304.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar -0,512 menunjukkan bahwa jika setiap perubahan 1 satuan kepuasan kerja akan mengurangi *turn over intention* sebesar -0,512. Artinya jika kepuasan kerja kurang maka akan meningkat *turn over* atau Jika kepuasan kerja meningkat maka akan berkurang *turn over intention*.

4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.391	2	56.695	7.357	.001 ^b
Residual	493.176	64	7.706		
Total	606.567	66			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Signifikansi sebesar 0.001 yang berarti nilai signifikansi pada tabel $< 0,05$ yang menunjukkan variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi *turn over intention*. Jika dilihat nilai $F_{hitung} 7.357$ Karena $F_{hitung} = 7.357 > F_{tabel} = 3,14$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention*.

4.3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.879	3.699		4.293	.000
1 Stres Kerja	.304	.149	.232	2.043	.045
Kepuasan Kerja	-.512	.147	-.395	-3.479	.001

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Nilai $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 67-2-1) = t(0,025 : 64)$ adalah sebesar 1,997 Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa

- Variabel stress kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2.043 $>$ t tabel 1,997. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention*.
- Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung -3.479 $>$ t tabel 1,997. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turn over intention*.

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai *R Square*. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai *R Square* nya adalah sebesar 18,7%.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432a	.187	.162	2.776

- Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja
- Dependent Variable: Turn Over Intention

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada perawat rumah sakit prima dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turn over intention*, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial variabel stress kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2.043 $>$ t tabel 1,997 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turn over*

intention. Hal ini sejalan dengan pendapat Yuda & Ardana [11] bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention*.

Berdasarkan penelitian data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turn over intention*. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung $-3.479 < t$ tabel 1,997 (t tabel tersaji dilampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turn over intention*. Hal ini sesuai dengan pendapat Widodo (2010). Bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turn over intention*. Selanjutnya pendapat Robbin (2001) kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan *turn over intention*. Kemudian juga didukung oleh penelitian Ibrahim (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turn over*.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu: stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention* rumah sakit prima pekanbaru, yang kedua kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turn over intention* rumah sakit prima pekanbaru, dan yang ketiga stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan *turn over intention* rumah sakit prima pekanbaru secara simultan.

5.2 Saran

Kedepannya hendaknya pihak rumah sakit bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja para perawat seperti meningkatkan jumlah gaji sehingga perawat senantiasa tetap bertahan dan tidak mencari pekerjaan lain, yang kedua pihak rumah sakit lebih sering melakukan penyegaran atau mengadakan *social gathering* antar sesama rekan kerja dan pimpinan sehingga perawat bisa terhindar dari tekanan dan bisa menghilangkan stress kerja, dan yang terakhir pihak rumah sakit lebih sering memberikan motivasi dan kepuasan kerja kepada perawat sehingga mereka loyal dan tidak berhenti bekerja di rumah sakit tersebut.

Daftar Pustaka

- [1] B. Simamora, "Riset Pemasaran : Falsafah, Teori, dan Aplikasi," Jakarta: Gramedia Utama, 2006.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] S. P. dan T. A. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. 2014.
- [4] T. H. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia," *Pengantar Manaj.*, pp. 9–33, 2011.
- [5] O. P. Andini, B. S. Sunuharyo, and H. N. Utami, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 54, no. 1, pp. 1–7, 2018.
- [6] F. Luthans, "Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh," *PT. Andi Yogyakarta.*, pp. 1–8, 2006.
- [7] M. I. Nasution, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative," *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 3, p. 224238, 2017.
- [8] W. H. Mobley, "Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, Cet. 1: PT," *Gramedia PPM dan Bisnis*, vol. 2030, 2011.
- [9] Y. Melky, "Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D)*. 2018.
- [11] I. B. D. P. Yuda and I. K. Ardana, "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express," *E-Jurnal Manaj. Udayana*, vol. 6, no. 10, pp. 5319–5347, 2017.