

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PANTI WALUYO YAYASAN KRISTEN UNTUK KESEHATAN UMUM (YAKKUM) DI SURAKARTA

Hosana Sukma Dewi Prasasti¹, Bayu Nuskantono¹, Kristinawati^{2,3}

¹Program Studi Administrasi Rumah Sakit PSDKU STIKES Bethesda YAKKUM di Semarang

²Program Studi Kebidanan PSDKU STIKES Bethesda YAKKUM di Semarang

³E-mail: kristinawati@stikesbethesda.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: *Turnover* menjadi salah satu isu yang muncul terkait manajemen SDM di rumah sakit dan hal ini dapat diprediksi melalui persentase ketidakhadiran dan kinerja buruk. Kepuasan dan stres kerja disinyalir menjadi penyebab munculnya niat *turnover*. Fenomena *turnover* terjadi pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dan merugikan dari segi biaya rekrutmen dan *training*, sumber daya serta efektivitas. Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover* perawat RS Panti Waluyo Surakarta.

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 110 perawat yang dipilih dengan *cluster sampling*. Pengolahan data dengan analisis regresi logistik ordinal.

Hasil Penelitian: Hasil studi mengindikasikan bahwa 53.6% perawat memiliki kepuasan kerja rendah, disusul 32.7% masuk kategori sangat rendah. 81.8% perawat mengalami stres kerja kategori rendah serta tingkat intensi *turnover* perawat tergolong rendah 52.7%, meski 34.5% masuk golongan tinggi. Kepuasan kerja menghasilkan nilai Wald sebesar 11.060 > 3.481, Sig. 0.000 serta nilai R² 12.1%. Stres kerja menunjukkan nilai Wald 23.345 > 3.481, Sig. 0.000 dan nilai R² 25.4%. Sedangkan kepuasan dan stres kerja mendapatkan nilai G 32.776 > 5.991 serta nilai Pseudo R-Square sebesar 30.2%.

Diskusi: Dalam penelitian ini, dimensi gaji dan pengawasan berdampak besar terhadap rendahnya kepuasan kerja. Faktor ekstra organisasional dan kelompok menjadi pemicu rendahnya stres kerja. Dimensi niat dan pemikiran keluar menyumbang dampak terbesar yang mengakibatkan intensi *turnover* tergolong rendah. Kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap intensi *turnover*. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Intensi *Turnover*

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION IN NURSES AT THE PANTI WALUYO HOSPITAL OF THE CHRISTIAN FOUNDATION FOR PUBLIC HEALTH (YAKKUM) IN SURAKARTA

ABSTRACT

Introduction: Turnover is today's big issue for HRM in hospitals. Absenteeism and poor job performance has been used to predict employee turnover. The employee turnover intention arises when the individual feels a lot of work pressure and job dissatisfaction. Occurrence of turnover in Panti Waluyo Hospital Surakarta increased recruitment costs and decreased productivity. This study aims to find out the impact between job satisfaction and work stress toward nurses' turnover intention on Panti Waluyo Hospital Surakarta.

Method: This research uses the descriptive-quantitative method. The samples consist of 110 nurses, taken from the population by cluster sampling. The analysis method applied was multiple linear regression.

Results: We found a low level of job satisfaction in nurses 53.6%, while 32.7% had an extremely low level of job satisfaction. The result showed that 81.8% nurses had a low level of work stress, 52.7% nurses had a low level of turnover intention, however 34.5% nurses had a high level of turnover intention. Job satisfaction has a Wald Statistic p -value 11.060 > 3.481, Sig. 0.000 with an R^2 value of 12.1%. Moreover, work stress has a Wald Statistic p -value 23.345 > 3.481, Sig. 0.000 and an R^2 value of 25.4%. Job satisfaction and work stress has a G-statistic 32.776 > 5.991 with Pseudo R-Square value of 30.2%.

Discussion: The factors that cause nurses' job dissatisfaction are pay and supervision. The low level of nurses' work stress caused by extra-organizational and group stressors. The low level of nurses' turnover intention determined by several indicators, such as intention to quit and intention to search for alternatives. Job satisfaction positively and significantly affects nurses' turnover intention. Work stress positively and significantly affected nurses' turnover intention. Job satisfaction and work stress simultaneously affect nurses' turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Rumah sakit tidak hanya menjalankan layanan dalam cakupan kesehatan, namun juga dituntut memberi jaminan hak kepada pengguna layanan kesehatan dan dapat mempunyai *unique selling point* sebagai bekal menghadapi era persaingan yang kian ketat.¹ Tenaga keperawatan turut memegang peranan penting dalam hal ini, karena profesi inilah yang menempati proporsi tertinggi dengan jumlah terbanyak di seluruh rumah sakit.² Isu terkini berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia rumah sakit yakni tentang pegawai yang keluar masuk secara terus menerus, yang mana proses perputaran ini dinamakan dengan *turnover*.³ Profesi perawat pun tidak

dapat terhindar dari hal yang disebut-sebut sebagai *turnover*.⁴ Rumah sakit dituntut untuk mampu mempertahankan pegawainya terkhusus yang berprofesi sebagai perawat, agar tercapai efisiensi biaya operasional SDM dan agar tidak kehilangan perawat berkualitas yang memiliki kinerja tinggi.⁵

RS Panti Waluyo Surakarta menjadi salah satu unsur penunjang penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Kota Surakarta. Dengan demikian, rumah sakit ini harus senantiasa mengupayakan yang terbaik untuk memperoleh peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Peningkatan mutu pelayanan di RS Panti Waluyo Surakarta dapat dicapai, salah satunya melalui pengorganisasian sumber daya manusia, agar rumah sakit

dapat mengoptimalkan SDM yang ada sebaik mungkin. Sumber daya manusia dengan jumlah terbanyak di RS Panti Waluyo Surakarta adalah perawat sebesar 36,53% dari total karyawan atau sejumlah 171 orang. Didapati permasalahan di RS Panti Waluyo Surakarta berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, dimana masih didapati pegawai yang mengundurkan diri yang mana keputusannya diambil atas kehendak karyawan itu sendiri. Data dari bagian PSDM yang menunjukkan pada tahun 2019, karyawan tetap yang berhenti kerja sebanyak 15 orang. Kemudian di tahun 2020 sejumlah 5 orang. Pada tahun 2021 sejumlah 14 orang, di tahun 2022 7 orang dan lebih lanjut pada tahun 2023, karyawan yang terhitung telah mengundurkan diri sejumlah 8 orang. Pada kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut, ditemukan fakta bahwa pada tahun 2019, karyawan tetap yang memilih untuk mengundurkan diri ternyata didominasi oleh profesi perawat dengan jumlah 8 orang. Pada tahun 2020, terdapat 2 perawat yang memilih untuk keluar dari total keseluruhan. Selanjutnya, di tahun 2021 didapati sejumlah 3 orang dengan profesi perawat yang memilih meninggalkan rumah sakit. Begitu seterusnya hingga tahun 2023, rumah sakit ini belum mampu untuk mempertahankan karyawannya terkhusus karyawan tetap yang berprofesi sebagai perawat.

Melalui wawancara terstruktur dengan Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, rumah sakit menyampaikan harapannya bagi karyawan yang telah diterima, dibentuk dan dikembangkan, untuk selalu menanamkan loyalitas yang dapat ditunjukkan dengan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen ini berhubungan dengan bagaimana karyawan bisa mengikatkan diri dengan rumah sakit. Artinya, mereka tidak memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi, karena karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja tentu menjadi beban rumah sakit ke depannya. Hal ini juga dikaitkan dengan *turnover*, karena ketika karyawan memiliki masa kerja yang lama bahkan hingga purna tugas, maka optimalisasi produktivitas

karyawan di masing-masing gugus tugas dapat lebih mudah dilakukan. Estafet kepemimpinan pun akan senantiasa bergulir demi keberlangsungan dan untuk kemajuan rumah sakit.

Persoalan terkait *turnover* perawat bila tidak segera ditangani dengan serius oleh pihak manajemen, maka akan membawa dampak buruk bagi kinerja rumah sakit. Faktor pertama yang disinyalir dapat mempengaruhi *turnover* yakni timbulnya ketidakpuasan akan upah, promosi jabatan, *workload* atau besaran pekerjaan, hubungan antar teman sejawat dan dengan atasan. Faktor kedua adalah stres kerja yang mengarah pada terlalu besarnya tuntutan kerja, munculnya *role ambiguity* atau ketidakjelasan peran, adanya gesekan yang terjadi antar perawat, tidak terbentuknya kerjasama yang baik antar ruang perawatan dan kurang diberikannya kesempatan dalam hal promosi jabatan.⁵ Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan pada Pekerjaan melakukan perangkingan terhadap 130 pekerjaan dan perawat masuk kategori pekerjaan yang penuh stres.⁶ Berlandaskan pada pemaparan di atas, maka peneliti ingin melakukan **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Perawat Rumah Sakit Panti Waluyo Yayasan Kristen untuk Kesehatan Umum (YAKKUM) di Surakarta”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 110 perawat pelaksana. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Penelitian ditujukan untuk mendapat gambaran umum terkait tingkat kepuasan kerja, tingkat stres kerja dan tingkat intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Selain itu terdapat pula tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* perawat, pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* perawat serta pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap intensi *turnover* perawat di RS Panti Waluyo

Surakarta. Analisis data yang dijalankan meliputi statistik deskriptif, asumsi klasik, serta analisis regresi logistik ordinal dengan bantuan *software* SPSS 29.

HASIL

Penelitian ini dilangsungkan di RS Panti Waluyo Surakarta, dimana peneliti memperoleh data setelah mengedarkan kuesioner kepada 110 perawat yang tersebar

di 10 ruangan keperawatan. Deskripsi data dimulai dengan analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden yang terbagi atas umur, gender, pendidikan, status marital dan lama kerja. Dihasilkan pula data terkait tingkat kepuasan kerja, tingkat stres kerja serta tingkat intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

A. Analisis Data Univariat

Tabel 1. Karakteristik Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persen (%)
Usia		
< 30 tahun	29	26.4%
30 – 40 tahun	57	51.8%
41 – 50 tahun	21	19.1%
> 50 tahun	3	2.7%
Jenis Kelamin		
Pria	27	24.5%
Wanita	83	75.5%
Pendidikan Terakhir		
D3	100	90.9%
D4	1	0.9%
S1 (Ners)	9	8.2%
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	87	79.1%
Belum Menikah	23	20.9%
Masa Kerja		
< 5 tahun	19	17.3%
5 – 10 tahun	37	33.6%
11 – 15 tahun	26	23.6%
> 15 tahun	28	25.5%

Mayoritas responden tepatnya sebesar 51.8% berada pada umur 30-40 tahun dan usia responden dengan persentase paling kecil ada pada usia > 50 tahun, yakni hanya sebesar 2.7% dari total perawat. Perawat yang berpartisipasi pada penelitian ini 75.5% berjenis kelamin wanita, sedangkan 24.5% Sebagian besar perawat telah menikah dengan persentase 75,7% dan tersisa 24,3% perawat memiliki status belum menikah. Rata-rata perawat telah bekerja di rumah sakit ini

perawat berjenis kelamin pria. Perawat dengan jenjang studi Diploma 3 menempati posisi dengan jumlah tertinggi, yakni 90.9% perawat, lalu diikuti oleh tingkat pendidikan Strata 1 (Ners) 8.2% perawat dan 0.9% sisanya berada pada jenjang studi Diploma 4.

selama 5 hingga 10 tahun dengan persentase sebesar 33.6%, sebaliknya 17.3% perawat menempati posisi terbawah dengan lama kerja kurang dari 5 tahun.

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Intensi *Turnover* Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Variabel	Frekuensi (n)	Persen (%)
Kepuasan Kerja		

Sangat Rendah	36	32.7%
Rendah	59	53.6%
Tinggi	13	11.8%
Sangat Tinggi	2	1.8%
Stres Kerja		
Tinggi	5	4.5%
Rendah	90	81.8%
Sangat Rendah	15	13.6%
Intensi Turnover		
Tinggi	38	34.5%
Rendah	58	52.7%
Sangat Rendah	14	12.7%

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 110 perawat yang diteliti, mayoritas memberikan penilaian kepuasan kerja rendah yakni sebanyak 59 perawat (53.6%), selanjutnya pada tingkat kepuasan kerja sangat rendah sebanyak 36 perawat (32.7%). Minoritas memberikan penilaian kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 13 perawat (11.8%) dan tersisa sebanyak 2 perawat (1.8%) yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Mayoritas perawat di RS Panti Waluyo Surakarta menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja tingkatan rendah, yakni

sejumlah 90 perawat (81.8%), 15 perawat (13.6%) berada pada tingkat penilaian stres kerja sangat rendah dan minoritas sejumlah 5 perawat (4.5%) memberikan penilaian stres kerja tinggi. Intensi *turnover* perawat di RS Panti Waluyo Surakarta secara umum masuk dalam kategori rendah, ditunjukkan dengan jumlah tertinggi sebanyak 58 perawat (52.7%) berada dalam kategori ini. Sementara itu, 34.5% perawat mempunyai intensi *turnover* level tinggi dan tersisa perawat yang punya intensi *turnover* sangat rendah sebesar 12.7%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	0.922	1.085
	Stres Kerja	0.922	1.085

Berlandaskan pada output tabel 3 pengujian multikolinearitas di atas, digambarkan bahwa nilai VIF pada kepuasan kerja perawat dan stres kerja perawat adalah $1.085 < 10$. Kemudian diikuti dengan

Tolerance value sebesar $0.922 > 0.1$ maka bisa diambil simpulan bahwa tidak didapati gejala multikolinearitas diantara kedua variabel bebas sehingga model regresi dapat diterima dan dilanjutkan.

C. Analisis Regresi Logistik Ordinal

1. Estimasi Parameter

Tabel 4. Estimasi Parameter Regresi Logistik Ordinal

Parameter Estimates					
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.

Threshold	[Intensi_Turnover = 2]	4.563	1.794	6.470	1	.011
	[Intensi_Turnover = 3]	8.004	1.923	17.319	1	<,001
Location	Kepuasan_Kerja (x_1)	-.774	.310	6.237	1	.013
	Stres_Kerja (x_2)	2.319	.535	18.768	1	<,001

Dari output yang terlihat pada tabel 4 di atas, dihasilkan persamaan regresi logistik sebagai berikut:

$$\text{Logit}(Y_2) = 4.563 - 0.774x_1 + 2.319x_2$$

$$\text{Logit}(Y_3) = 8.004 - 0.774x_1 + 2.319x_2$$

Persamaan (4.1) merupakan model pendugaan logit regresi logistik ordinal untuk

intensi turnover dengan kategori tinggi dengan nilai estimasi parameternya sebesar 4.563, sedangkan persamaan (4.2) merupakan model pendugaan logit regresi logistik ordinal untuk intensi turnover dengan kategori rendah dengan nilai estimasi parameternya sebesar 8.004.

2. Pengujian Model Fitting Information

Tabel 5. Model Fitting Information

Model Fitting Information			
Model	-2 Log Likelihood	df	Sig.
Intercept Only	68.768		
Final	35.992	2	<,001

Dari tabel *Model Fitting Information* menunjukkan bahwa nilai -2LL awal (*intercept only*) sebesar 68.768, sedangkan nilai -2LL pada model final sebesar 35.992. Nilai tersebut terjadi penurunan nilai -2Log Likelihood sebesar 32.776 dan signifikan

pada 0.000. Jadi, model dengan variabel kepuasan kerja dan stres kerja lebih baik dalam menentukan pengaruhnya terhadap tingkat intensi turnover perawat dibanding *intercept* saja. Dengan kata lain model tersebut dikatakan model fit.

3. Goodness-of-Fit Test

Tabel 6. Goodness-of-Fit Measures

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	6.430	5	.267
Deviance	7.292	5	.200

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model sesuai atau tidak ada perbedaan yang nyata antara hasil observasi dengan kemungkinan hasil prediksi model karena $\hat{C}$

$(6.430) < X^2_{(5;0.05)} (11.070)$, diperkuat lagi dengan nilai *p-value* (*Sig.*) lebih besar dari α yaitu 0,267 lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

4. Uji Parallel Lines

Tabel 7. Test of Parallel Lines

Test of Parallel Lines ^a				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	35.992			
General	34.983	1.008	2	.604

Hasil *parallel lines* menunjukkan nilai $\hat{C}$ (1.008) < $X^2_{(2;0.05)}$ (5.991) dan *P-value* (*Sig.*) $0,604$ ($P > \alpha$ 5%) yang artinya model yang dihasilkan memiliki parameter yang sama

atau hubungan antar variabel independen dengan logit adalah sama untuk semua persamaan logit sehingga pemilihan *link function* telah sesuai

D. Analisis Data Bivariat

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Tabel 8. Hasil Uji Wald Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Parameter Estimates					
		Estimate	Std. Error	Wald	df Sig.
Threshold	[Intensi <i>Turnover</i> = 2]	-2.877	.629	20.927	1 <,001
	[Intensi <i>Turnover</i> = 3]	.073	.550	.018	1 .895
Location	Kepuasan_Kerja (x_1)	-1.000	.301	11.060	1 <,001

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Wald sebesar $11.060 > x^2_{(1;0.05)}$ (3.841) serta *P-valuenya* $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis pertama ini

adalah H_0 ditolak, dengan demikian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Tabel 9. Hasil Analisis R^2 Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.103
Nagelkerke	.121
McFadden	.057

Dari Tabel 9 diketahui nilai R^2 sebesar 0.121 atau ($12,1\%$). Hal ini menandakan bahwa 12.1% intensi *turnover* dipengaruhi

oleh variabel kepuasan kerja kemudian sisanya yakni sebesar 87.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengujian Hipotesis 2: Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Tabel 10. Hasil Uji Wald Variabel Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Parameter Estimates					
		Estimate	Std. Error	Wald	df Sig.
Threshold	[Intensi <i>Turnover</i> = 2]	7.044	1.668	17.830	1 <,001
	[Intensi <i>Turnover</i> = 3]	10.300	1.852	30.933	1 <,001
Location	Stres_Kerja (x_2)	2.642	.547	23.345	1 <,001

Berdasarkan Tabel 10, stres kerja mempunyai nilai Wald sebesar $23.345 > x^2_{(1;0.05)}$ (3.841) serta *P-valuenya* $0.000 < 0.05$, maka kesimpulan yang dapat diambil

dari hipotesis kedua adalah H_0 ditolak, dengan kata lain variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Tabel 11. Hasil Analisis R^2 Stres Kerja terhadap Intensi Turnover
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.217
Nagelkerke	.254
McFadden	.128

Melalui Tabel 11, diketahui nilai R^2 sebesar 0.254 atau (25.4%). Temuan ini menunjukkan bahwasanya 25.4% intensi *turnover* dipengaruhi oleh variabel stres kerja

sedang 74.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan untuk diteliti.

E. Analisis Data Multivariat

1. Pengujian Hipotesis 3 (H_3): Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Tabel 12. Uji Parameter Secara Simultan

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	68.768			
Final	35.992	32.776	2	<,001

Melalui Tabel 12 selanjutnya bisa disusun pernyataan bahwa dengan nilai G (32.776) > $X^2_{(2;0.05)}(5.991)$, maka simpulannya adalah variabel kepuasan kerja dan stres kerja

secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Tabel 13. Hasil Analisis R^2 Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.258
Nagelkerke	.302
McFadden	.156

Berdasarkan Tabel 13 di atas terdapat tiga buah nilai Pseudo R-Square, dengan nilai terbesar adalah Nagelkerke yaitu sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas variabel intensi *turnover* yang dapat

dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja adalah sebesar 30,2%. Sisanya sebanyak 69,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

A. Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Gaji, pengawasan dan promosi jabatan menjadi 3 (tiga) faktor utama yang menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Indikator terkait gaji mengacu pada besaran yang diberikan dapatkah mencukupi kebutuhan, sudahkah sesuai dengan yang diharapkan, apakah responden merasa bahwa mereka dibayar dengan adil untuk pekerjaan mereka, serta tunjangan yang disediakan apakah dirasa sepadan. Dari

hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 75.9% perawat tidak setuju dengan keseluruhan item pertanyaan yang termuat dalam dimensi gaji tersebut. Temuan ini sejalan dengan riset terdahulu yang memaparkan bila pegawai merasa terdapat ketimpangan antara harapan dan kenyataan perihal kesejahteraan pegawai atau pemberian gaji, maka dapat mencetuskan ketidakpuasan pegawai. Hasil dari penelitian terdahulu pun mendukung pandangan bahwa makin positif suatu persepsi terkait keadilan kompensasi, maka kepuasan kerja semakin tinggi begitupun sebaliknya.⁷ Temuan ini

senada dengan pendapat yang menyatakan bahwa pekerja tidak akan merasakan kepuasan jika gaji, tunjangan, atau insentif mereka tidak sepadan dengan hasil kerja atau target yang telah ditetapkan.⁸

Lebih lanjut lagi, pengawasan atau supervisi menyumbang dampak yang cukup besar terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Dimensi ini mengacu pada ada tidaknya sosok pimpinan yang piawai dalam membantu memberikan petunjuk dan arahan, sehingga dapat meminimalisir kesalahan. Sosok pemimpin tersebut juga harapannya bisa melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan. Dari hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 67.1% perawat tidak setuju dengan keseluruhan item pertanyaan yang termuat dalam dimensi pengawasan ini. Temuan ini memiliki kesamaan dengan riset terdahulu yang mengungkapkan bahwa atasan yang dianggap kurang menghargai tindakan inovatif yang dilakukan bawahan serta atasan yang tidak memberi rasa nyaman saat berbagi gagasan, disinyalir dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai terhadap atasan.⁹ Pernah diteliti sebelumnya pula bahwa implementasi kebijakan pimpinan nyatanya membawa kontribusi bagi organisasi dalam mewujudkan kepuasan kerja.¹⁰

Dimensi ketiga berkaitan dengan kesempatan promosi serta perencanaan karir yang efektif. Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner terstruktur yang telah disebar, didapatkan hasil 65.5% Responden tidak setuju dengan keseluruhan item pertanyaan yang termuat dalam dimensi promosi ini dengan menganggap bahwa kinerja bagus tidak menjadi jaminan bagi perawat untuk memiliki kesempatan dipromosikan. Anggapan dari perawat ini senada dengan riset yang telah dilakukan sebelumnya bahwa pegawai dengan kinerja bagus belum tentu mendapatkan promosi dan hal ini akan membawa dampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai yang merasa seharusnya sudah layak memperoleh kenaikan jabatan.¹¹

Karakteristik perawat dengan lama kerja 5-10 tahun berada pada posisi dominan. Perawat dengan masa kerja yang lama cenderung membawa harapan yang tinggi tentang kariernya. Bila dirasa harapan tersebut tidak terpenuhi maka cenderung menurunkan kepuasan kerja perawat.¹² Terlebih, masa kerja yang lama dapat meningkatkan kebosanan dan menurunkan motivasi karena pekerjaannya dirasa terlalu monoton. Dapat dianggap bahwa perawat mengalami kejenuhan kerja yang tinggi bila ia telah bekerja relatif lama dan muaranya akan menurunkan kepuasan kerja perawat.¹³

Terungkap pula bahwa hampir keseluruhan perawat memiliki pendidikan vokasi Diploma III. Sedang minoritas perawat memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 atau sarjana. Padahal, perawat yang mengenyam pendidikan lebih tinggi mempunyai kemampuan kerja yang tinggi terhadap organisasi, karena tumbuh keinginan besar untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilannya. Kondisi ini pun disinyalir akan membawa kepuasan kerja yang besar juga.¹⁴ Sedangkan rata-rata umur responden yang masih terbilang muda, sehingga faktor kepuasan terhadap kerjanya belum dirasakan secara meningkat, karena pada dasarnya kepuasan terhadap pekerjaan akan dirasakan seiring dengan bertambahnya usia.¹⁵

B. Tingkat Stres Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Rendahnya tingkat stres kerja pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta disebabkan oleh faktor pemicu yang berasal dari luar organisasional yang memegang peranan paling sentral. Responden menilai bahwa kemajuan teknologi memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas. Hasil temuan di rumah sakit ini tidak selaras dengan teori yang beranggapan bahwa stres dipicu oleh keberadaan dan perkembangan teknologi, karena dianggap akan menimbulkan ketidaknyamanan yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi atau *technostress*.¹⁶ Sebaliknya,

melalui hasil observasi ini didapat gambaran bahwa hampir seluruh perawat menilai perkembangan teknologi justru mempermudah pekerjaan dan tidak membuat perawat stres. Temuan di RS Panti Waluyo Surakarta ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa begitu pesatnya perkembangan teknologi saat ini berperan besar dalam meningkatkan mutu perawatan kesehatan karena membantu para dokter dan praktisi kesehatan. Perawat juga memandang penggunaan sistem komputerisasi sebagai perubahan yang positif.¹⁷

Group stressor atau penyebab stres level kelompok adalah pemicu stres yang mengarah pada persepsi yang dimiliki perawat tentang dirinya sendiri, apakah perawat merasa dapat bekerja dalam tim dengan baik dan apakah perawat merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerjanya. Perawat menilai bahwa mereka merasa hubungan dengan rekan sekerjanya sudah baik. Hasil observasi pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta ini sejalan dengan riset sebelumnya yang menyatakan jika perawat dapat mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan bekerja, maka stres kerja pun dapat di hindari.¹⁸

Mayoritas perawat dalam rentang usia 30 – 40 tahun. Stres kerja berbanding terbalik dengan umur dimana bila semakin meningkatnya umur seseorang, maka cenderung akan semakin mampu mengendalikan emosi dengan lebih baik.¹⁶ Tingkat pendidikan terbanyak adalah D3 Keperawatan. Mekanisme koping dari orang yang terdidik jauh lebih baik, sehingga seseorang dengan pendidikan tinggi dirasa lebih cakap dalam melewati masalah dibanding orang dengan latar belakang pendidikan yang rendah.¹⁹ Karakteristik perawat dengan lama kerja 5-10 tahun berada pada posisi dominan. Semakin lama perawat sudah melayani di suatu rumah sakit, maka terjadinya stres cenderung semakin rendah dikarenakan pengalaman kerja yang diperoleh semakin tinggi sehingga kemampuan adaptasi terhadap stressor yang mereka terima lebih baik pula.²⁰

C. Tingkat Intensi *Turnover* Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Indikator niat untuk keluar (*intention to quit*) membawa proporsi terbesar yang mengakibatkan rendahnya tingkat intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Indikator ini berfokus pada ada tidaknya niat perawat untuk keluar dengan dasar bahwa pekerjaan yang diemban dirasa terlalu berat. Hasil diperoleh bahwa responden merasa beban kerja yang terlalu berat bukan menjadi alasan yang bisa menimbulkan niat perawat untuk keluar dari pekerjaannya. Peneliti menyimpulkan dari hasil pemaparan penelitian terdahulu bahwa kondisi pekerjaan, seperti berat tidaknya tanggungan pekerjaan dapat memicu intensi *turnover*. Maka apabila beban kerja dirasa terlampaui tinggi, tingkat intensi *turnover* yang terjadi juga akan melonjak, begitupun sebaliknya bila dirasa pekerjaan tidak terlalu berat, maka tingkat intensi *turnover* akan landai.²¹

Penyebab rendahnya tingkat intensi *turnover* perawat di RS Panti Waluyo Surakarta bisa dikaitkan pula dengan karakteristik responden menurut usia, masa kerja dan status pernikahan. Proporsi terbesar responden ditemukan pada kelompok umur 30 – 40 tahun. Dengan demikian, temuan ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan pada penelitian terdahulu dimana semakin bertambahnya usia, seseorang dirasa menjadi lebih nyaman di pekerjaannya atau di organisasi tempat dia bekerja.²² Para rekruter dengan umur dikisaran 30 – 40 tahun bahkan diatasnya, tidak memiliki kesempatan sebesar rekruter lain yang berada di umur jauh lebih muda, karena batasan usia untuk melamar.²³

Karakteristik perawat yang bekerja selama 5 hingga 10 tahun menempati posisi dengan jumlah tertinggi. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa seyogianya perawat yang telah melayani rumah sakit lebih dari 3 tahun memang mempunyai kecenderungan intensi *turnover* yang justru lebih rendah.²⁴ Rendahnya tingkat intensi *turnover* ditunjang pula oleh fakta bahwa sebagai besar perawat yang menjadi responden ternyata sudah menikah. Temuan ini memperkuat hasil riset

sebelumnya bahwa perawat yang telah berkeluarga cenderung mempunyai intensi *turnover* yang lebih rendah karena tanggung jawab dan komitmen terhadap keluarga, dimana ini dapat menjadi faktor utama yang mengurangi keinginan untuk pindah bekerja. Status pernikahan membawa tanggung jawab yang signifikan, menjadikan pekerjaan lebih berharga dan memiliki arti penting.²⁴

Meski intensi *turnover* perawat di RS Panti Waluyo Surakarta tergolong dalam kategori rendah, namun tidak bisa dipungkiri masih terdapat 34.5% responden atau sejumlah 38 orang perawat yang berada dalam kategori intensi *turnover* tinggi. Hal tersebut diakibatkan pandangan responden yang menilai bahwa fasilitas pemberian rumah sakit belum memadai, sehingga hal ini menjadi alasan yang menimbulkan pemikiran perawat untuk keluar dari pekerjaannya. Temuan ini senada dengan penelitian yang menyatakan bahwa buruknya lingkungan kerja seperti sedikitnya fasilitas yang diterima pegawai akan mendorong niat mereka untuk mengundurkan diri.²⁵ Responden juga kedapatan mempunyai niat untuk keluar dari rumah sakit dengan alasan imbalan yang diterima terlalu sedikit. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menuturkan bila persepsi terhadap imbalan dan gaji yang karyawan peroleh belum sesuai dengan harapan, maka akan meningkatkan maksud atau tujuan karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi.⁷

D. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Riset ini membuktikan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Kendatipun tingkat kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta tergolong rendah, namun perawat tetap bertahan di rumah sakit tersebut. Hal ini senada dengan pendapat bahwa kepuasan kerja memang dapat dihubungkan dengan keluar masuknya pegawai, tetapi perlu diingat kondisi pasar tenaga kerja, tersedia tidaknya alternatif pekerjaan lain, lama seseorang

telah bekerja, serta beban kerja merupakan aspek lain yang dipikirkan dengan seksama sebelum meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun pegawai tidak merasa puas, beberapa dari mereka tetap memilih untuk bertahan pada pekerjaannya, terutama bila dilihat pada situasi terkini di mana lapangan pekerjaan yang tersedia sedikit dan tingkat pengangguran tinggi.¹⁵

E. Stres Kerja berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Riset ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian terdahulu yang membawa kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi *turnover* karena ketika pegawai merasa tingkat stres kerjanya terlampaui tinggi, maka tingkat intensi *turnover* yang terjadi juga akan melonjak, begitupun sebaliknya bila pegawai merasa tingkat stres kerjanya rendah, maka tingkat intensi *turnover* akan landai.²⁶ Mayoritas perawat merasa stres kerja yang mereka rasakan tergolong rendah, dengan peranan sentral dari kemajuan teknologi yang justru memudahkan pekerjaan mereka. Hubungan baik yang telah terjalin dengan sesama rekan kerja serta pekerjaan yang dinilai menyenangkan adalah beberapa faktor terpenting yang juga berperan mewujudkan tingkat stres kerja yang rendah sehingga tingkat intensi *turnover* pun rendah pula.

F. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* pada Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta

Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Temuan ini berjalan beriringan dengan riset-riset terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* seperti halnya stres kerja

yang juga berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Dengan kata lain, bila kepuasan kerja yang diterima perawat rendah dan stres kerjanya rendah, maka tingkat intensi *turnover* akan rendah, berlaku juga sebaliknya, dengan banyaknya faktor lain yang turut menjadi pertimbangan.

Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap perawat RS Panti Waluyo Surakarta ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori sedang, perawat mengalami stres kerja golongan rendah serta intensi *turnover* termasuk dalam kriteria rendah cenderung tinggi. kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Bila

kepuasan kerja rendah, maka intensi *turnover* pada perawat akan rendah pula, hal ini dapat terjadi lantaran kondisi pasar tenaga kerja, tersedia tidaknya alternatif pekerjaan lain, lama seseorang telah bekerja, serta *status marital* merupakan aspek lain yang dipikirkan dengan sangat seksama sebelum meninggalkan pekerjaan yang ada. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. Jika stres kerja yang dirasakan perawat rendah, maka tingkat intensi *turnover* perawat akan rendah pula, begitu juga kebalikannya. Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap intensi *turnover* pada perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ratanto R, Ningtyas R, Lubis VH, Afrianti N, Deswani D, Arini D, et al. Manajemen patient safety: meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia; 2023. h. 6-7
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil kesehatan Indonesia 2022. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2022. h. 69.
3. Toly AA. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. Surabaya: Jurnal Akuntansi dan Keuangan; 2001;3(2). h. 102–25.
4. Christina V, Wicaksono B, Kusumawati RN. Turnover-intention pada perawat: berdasar perceived employability dan role ambiguity. Surakarta: Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa; 2022;7(2). h. 87.
5. Mobley WH. Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo; 1986. h. 404-14.
6. Sinambela LP. Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara; 2021. h. 301-94.
7. Ardini PD. Hubungan persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Agus Jaya Mojokerto. Malang: Jurnal Sains Psikologi; 2013. h. 7-8.
8. Sintia M, Jesslyn J, Louis C, Ginting KEN. Pengaruh motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. Medan: Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). 2023;4(6). h. 15.
9. Pitasari NAA, Perdhana MS. Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. Semarang: Diponegoro Journal of Management; 2018;7(4). h. 2-6.
10. Lesmana A, Purwadhi P, Andriani R. Komunikasi organisasi dan implementasi kebijakan terhadap kepuasan kerja perawat di Garut. Bandung: Jurnal Manajemen Rumah Sakit; 2023;1(1). h. 5.
11. Suparno A. Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pemkot Bandung. Bandung: Ekonam Jurnal

- Ekonomi Akuntansi & Manajemen; 2019;1(1). h. 2.
12. Zakaria A. Analisis hubungan harapan karier perawat pelaksana dengan prestasi kerja di RSUD Swadana Jombang. Jombang: Jurnal Edu Health. 2010;1(1). h. 9.
13. Welda A. Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RS MH. Thamrin Salemba [skripsi]. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 2012. h. 106.
14. Wuryanto E. Hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang [tesis]. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia; 2010. h. 96.
15. Robbins SP. Perilaku organisasi, edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia; 2006. h. 257-9.
16. Gibson JL, Donnelly Jr JH, Ivancevich JM, Konopaske R. Organizational behavior. structure, processes fourteenth edition. New York: McGraw-Hill; 2012. p. 198-202.
17. Tarigan R, Handiyani H. Manfaat implementasi dokumentasi asuhan keperawatan berbasis komputerisasi dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Sidenreng Rappang: Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah; 2019;8(2). h. 4.
18. Lendombela DPJ, Posangi J, Pondaag L. Hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di ruang rawat inap RSU GMIM Kalooran Amurang. Manado: Jurnal Keperawatan E-Journal Unsrat. 2017;5(1). h. 4-5.
19. Suemi T. Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat stres perawat ICU di RSU di Jawa Tengah [tesis]. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia; 2012. h. 88.
20. Pramudya FW. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja (studi kasus pada perawat di RSKO tahun 2008) [tesis]. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 2008. h. 81.
21. Khomaryah E, Pawenang S, AB SH. Turnover intention PT. Efrata Retailindo ditinjau dari beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kudus: Business Management Analysis Journal (BMAJ); 2020;3(1). h. 7-8.
22. Kismono G, Rosari R, Suprihanto J. Faktor-faktor demografik (Jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. Yogyakarta: Jurnal Siasat Bisnis; 2013;17(2). h. 11.
23. Raissa A. Perlindungan bagi para pencari kerja dari kualifikasi perusahaan yang diskriminatif. Surabaya: Mimbar Keadilan Jurnal Untag Surabaya; 2019;12(2). h. 3.
24. Indah AP, Rindu R, Mustopa M. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat. Jakarta: Protein Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan; 2024;2(2). h. 7-9.
25. Akwan NM, Suprpti NWS, Sintaasih DK. Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap intensi keluar (Studi pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali). Bali: Relasi Jurnal Ekonomi; 2016;12(1). h. 17.
26. Marcella J, le M. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. Jakarta: Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis; 2022;6(1). h. 221.

1.