

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT

Oleh : Richo Widya Rohman

Pembimbing: (1) Suratmi, S.Kep., Ns., M.Kep (2) H. Alifin, S.KM., M.Kes

## ABSTRAK

Kejadian *turnover intention* perawat setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini sering menjadi masalah yang serius di institusi Kesehatan karena beberapa faktor salah satunya beban kerja yang terlalu tinggi dan stress kerja yang berat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dan stress kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Cross Sectional*, dengan tehnik total sampling didapatkan 34 responden. Data penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner tertutup dan lembar observasi. Setelah ditabulasi data dianalisis dengan menggunakan uji spearman rank ( $\rho$ ) dengan tingkat kemaknaan 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan Sebagian besar perawat mempunyai beban kerja yang tinggi berjumlah 18 (52,9). Sebagian besar memiliki stress kerja berat berjumlah 20 perawat (58,8%). Dan Sebagian memiliki *turnover intention* sedang berjumlah 17 (50,0%). Sedangkan dari hasil uji statistic diperoleh nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) artinya ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* dan diperoleh nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) artinya ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perawat mampu mengontrol stress kerja dengan baik dan pihak rumah sakit bisa memberikan *feedback* ataupun bonus yang sesuai dengan beban kerja yang di berikan.

**Kata kunci :** *beban kerja, stress kerja, dan turnover intention*

## ABSTRACT

The incidence of nurse *turnover intention* every year has increased. This is often a serious problem in health institutions due to several factors, one of which is a high workload and heavy work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and work stress with the turnover intention of nurses at the Muhammadiyah Babat Hospital. This study used a cross sectional research design, with a total sampling technique of 34 respondents. The research data was taken using a closed questionnaire and observation sheets. After tabulating the data were analyzed using the Spearman rank ( $\rho$ ) test with a significance level of 0.05. The results of this study indicate that most nurses have a high workload of 18 (52.9). Most of them have heavy work stress, amounting to 20 nurses (58.8%). And some have moderate turnover intention of 17 (50.0%). Meanwhile, from the statistical test results, the value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) means that there is a relationship between workload and turnover intention and a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) means that there is a relationship between workload and turnover intention. Based on the results of this study, nurses are expected to be able to control work stress well and the hospital can provide feedback or bonuses that are in accordance with the workload given.

**Keywords:** *workload, work stress, and turnover intention*

### 1. Pendahuluan

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja perawat dalam suatu institusi pelayanan kesehatan adalah tingkat *turnover Intention perawat* yang tinggi. wujud nyata dari *Turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi sebuah institusi pelayanan kesehatan, terlebih apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang telah memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman, atau tenaga kerja yang telah menduduki posisi penting dalam suatu

institusi pelayanan kesehatan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya institusi pelayanan kesehatan. Perawat saling tergantung dalam suatu Rumah Sakit, berhentinya beberapa perawat akan mempengaruhi efisiensi kerja perawat yang tersisa di dalam Rumah Sakit. Oleh karena itu perlu adanya penghargaan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Di Indonesia *turnover intention* perawat sering terjadi pada rumah sakit swasta daripada di rumah sakit pemerintah karena rumah sakit

swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak mempertimbangkan unsur manfaat biaya dan efektivitas biaya bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi.

Kejadian *turnover intention* dapat mencapai 60 % pertahun dimana Penyebab dari *turnover intention* perawat adalah salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah karena ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja dan budaya organisasi (Taufiq, 2017). *Michael Pafe Indonesia Employee Intentions Report* mencatat sebanyak 72% responden di Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan pada 12 bulan ke depan (Michael, 2015).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat sebanyak 30 responden 20 perawat tidak mengalami *turnover intention* dan 10 perawat berpotensi mengalami *turnover intention* dengan mengeluh telalu capek karena pekerjaan yang telalu banyak, sering pusing menghadapi berbagai keluhan pasien, sulit untuk beristirahat, gelisah, dan berkeinginan untuk berpindah kerja atau buka usaha sendiri. Dari hal ini dapat disimpulkan masih adanya kejadian *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Menurut Abdurrozzaq (2021) menyebutkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* ada 3 faktor, yaitu faktor pendorong, faktor penarik, dan faktor karakteristik individu. Faktor pendorong sendiri meliputi: kepuasan kerja, kepuasan atas gaji, penghargaan atas kinerja. Faktor penarik meliputi pendapatan pribadi, pendapatan keluarga, status pekerjaan, komitmen keluarga, alternatif pekerjaan, dll. Sedangkan faktor karakteristik individu meliputi: usia, masa kerja, pendidikan, status perkawinan.

Dampak dari beban kerja diantaranya dapat menyebabkan kelelahan, keletihan bagi perawat serta buruknya komunikasi antar perawat dan pasien. Kelelahan dan keletihan dapat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Hal ini berarti waktu produktif perawat adalah kurang dari atau hanya mencapai 80%, jika lebih dari 80% maka beban kerja perawat

dikatakan tinggi atau tidak sesuai sehingga jam kerja yang berlebihan tersebut menimbulkan stress pada pekerja dan sangat mempengaruhi tingkat perpindahan perawat.

Perawat dituntut untuk memiliki ketelitian kerja yang tinggi dengan jam kerja cukup tinggi serta harus siap melayani pasien dengan ramah dan tetap berhati-hati sehingga stres kerja sangat rentan dialami oleh perawat sehingga hal tersebut menjadi salah satu alasan perawat mengajukan *turnover intention*. Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Untuk mengurangi angka *turnover intention* yaitu dengan memberikan *feedback* positif dan juga memberikan penghargaan atas tugas yang sudah dikerjakan dengan baik. Selain itu jangan terlalu mengikat karyawan dengan peraturan yang ketat, berikan kesempatan kepada mereka untuk menjalani kehidupan di luar pekerjaan seperti liburan bersama keluarganya agar menghilangkan stres. Dan agar memberi semangat kepada mereka rumah sakit memberikan komisi atau bonus.

## 2. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelational dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 perawat di ruang rawat inap dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dengan teknik sampling *total sampling*. Jumlah sampel sebanyak 34 perawat. Alat ukur yang digunakan lembar kuesioner kemudian dilakukan *editing*, *coding*, *scoring*, *tabulating*, kemudian di analisa menggunakan uji *spearman rank*.

## 3. Hasil Penelitian

### 1) Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Muhammadiyah Babat terletak di Jl. KH. Ahmad dahlan No. 14, banaran, kec. babat, Kabupaten Lamongan.

## 2) Data Umum

1). Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	13	38,2
2	Perempuan	21	61,8
Total		34	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. didapatkan hasil Sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 (61,8%) dan hampir sebagian berjenis kelamin laki-laki 13 (38,2 %).

2). Karakteristik perawat berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	6	17,6
2	31-40 tahun	26	76,5
3	41-50 tahun	2	5,9
Total		34	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Didapatkan hasil Hampir seluruhnya perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat berusia 31-40 tahun dengan jumlah 26 (76,5%), Sebagian kecil berusia 20-30 tahun dengan jumlah 6 (17,6%), dan 41-50 tahun dengan jumlah 2 (5,8%).

3). Karakteristik perawat berdasarkan Lama bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	2	5,9
2	6-10 tahun	14	41,2
3	>10 tahun	18	52,9
Total		34	100

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Didapatkan hasil Sebagian besar perawat lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 18 (52,9%). Hampir Sebagian lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 14 (41,2). Dan

Sebagian kecil lama kerja 1-5 tahun berjumlah 2 (5,9%).

4). Karakteristik perawat berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S1	28	82,4
2	D3	6	17,6
Total		34	100

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat hampir seluruhnya berpendidikan terakhir S1 berjumlah 28 (82,4%). Dan Sebagian kecil berpendidikan terakhir D3 berjumlah 6(17,6%).

## 3) Data Khusus

1). Mengidentifikasi beban kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

No	Beban kerja	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	18	52,9
2	Sedang	13	38,2
3	Rendah	3	8,8
Total		34	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar memiliki beban kerja tinggi berjumlah 18 (52,9%). Dan Sebagian memiliki beban kerja rendah berjumlah 3 (8,8%).

2). Mengidentifikasi stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

No	Stress kerja	Frekuensi	Persentase
1	Berat	20	58,8
2	Sedang	12	35,3
3	Ringan	2	5,9
Total		34	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa daari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar memiliki stress kerja berat berjumlah 20 perawat (58,8%). Dan Sebagian kecil perawat

memiliki stress kerja ringan berjumlah 2 perawat (5,9%).

3). Mengidentifikasi tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

No	Turnover intention	Frekuensi	Presentase (%)
1	Tinggi	13	38,2
2	Sedang	17	50,0
3	Rendah	4	11,8
Total		34	100

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian memiliki *turnover intention* sedang berjumlah 17 (50,0%). Dan Sebagian kecil memiliki *turnover intention* rendah berjumlah 4 (11,8%).

4). Menganalisa hubungan beban kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

No	Beban kerja	Turnover intention						Jumlah	
		Tinggi		Sedang		rendah			
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Tinggi	12	35,3	5	14,7	1	2,9	18	52,9
2	Cukup	1	2,9	12	35,3	0	0,0	13	38,2
3	Rendah	0	0,0	0	0,0	3	8,8	3	8,8
Total		13	38,2	17	50,0	4	11,8	34	100
Uji Spearman		rs: 0,656 p: 0,000							

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar memiliki beban kerja tinggi dengan *turnover intention* tinggi (52,9%). Dan sebagian kecil memiliki beban kerja rendah dengan *turnover intention* rendah (8,8%)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *spearman rank (Rho)* dan analisa menggunakan program SPSS 22.0 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan nilai significant 0,000 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan nilai  $r = 0,656$  yang berarti ada Hubungan beban kerja Dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

5). Menganalisa Hubungan Stress Kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

No	stress kerja	Turnover intention						Jumlah	
		Tinggi		Sedang		rendah			
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Berat	12	35,3	8	23,5	0	0,0	20	58,8
2	Cukup	1	2,9	9	26,5	2	5,9	12	35,3
3	Ringan	0	0,0	0	0,0	2	5,9	2	5,9
Total		13	38,2	17	50,0	4	11,8	34	100
Uji Spearman		rs: 0,642 p: 0,000							

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar perawat memiliki stress kerja berat dengan *turnover intention* tinggi (58,8%). Dan Sebagian kecil perawat memiliki stress kerja ringan dengan *turnover intention* rendah (5,9%).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *spearman rank (Rho)* dan analisa menggunakan program SPSS 22.0 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan nilai significant 0,000 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan nilai  $r = 0,642$  yang berarti ada Hubungan Stress kerja Dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

#### 4. Pembahasan

##### 1). Beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

Berdasarkan tabel 1 diatas didapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki beban kerja tinggi berjumlah 18 (52,9%). Ditunjukkan dengan banyaknya tindakan produktif perawat diantaranya sering mengobservasi pasien, memenuhi kebutuhan cairan dan elektrolit, dan sering melakukan TTV sedangkan tidak langsung seperti pendokumentasian catatan medis, komunikasi dengan perawat lain, dan Persiapan dan sterilisasi alat dan obat. tindakan tidak produktif seperti makan minum, sholat dan telfon pribadi.

Menurut Runtu (2018) Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada

pasien. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam beban kerja perawat adalah jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang dirawat, aktivitas keperawatan langsung, tidak langsung dan pendidikan kesehatan serta rata-rata waktunya, dan frekuensi tindakan yang dibutuhkan pasien.

Dampak dari beban kerja diantaranya dapat menyebabkan kelelahan, keletihan bagi perawat serta buruknya komunikasi antar perawat dan pasien. Kelelahan dan keletihan dapat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Hal ini berarti waktu produktif perawat adalah kurang dari atau hanya mencapai 80%, jika lebih dari 80% maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai sehingga jam kerja yang berlebihan tersebut menimbulkan stress pada pekerja dan sangat mempengaruhi tingkat perpindahan perawat.

Kondisi pekerjaan juga dapat memicu perawat kelelahan diantaranya pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan.

Dari hasil pengukuran beban kerja pada perawat kebanyakan perawat merasa beban kerja yang dimiliki sangat tinggi, hal ini bisa dijadikan bahan pertimbangan rumah sakit agar mengurangi beban kerja perawat dengan cara recruitment atau pembagian yang lebih baik agar perawat lebih bisa optimal dalam melakukan tindakan keperawatan.

## **2). Stress Kerja pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah babat**

Berdasarkan tabel 2 diatas didapatkan hasil Sebagian besar memiliki stress kerja berat berjumlah 20 perawat (58,8%). Ditunjukkan dengan banyaknya perawat yang menjawab mengalami gangguan tidur, merasa jenuh dalam merawat pasien, merasa tertekan karena pekerjaan merawat pasien yang bervariasi, dan mudah tersinggung bila di tegur pimpinan RS.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi

secara positif. dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Siagian, 2017: 500).

Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Menurut (Cahyono, 2019) beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres di antaranya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas penyelia yang jelek, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai, konflik peran, perbedaan nilai perusahaan dan karyawan, serta frustrasi.

Dari hasil penelitian didapatkan stress kerja dalam kategori berat, Hal ini akibat dari stress dapat merangsang inhibisi Gonadotropin Releasing Hormon (GnRH) dan aktivitas gonadotropin sehingga menurunkan level daris erum estrogen. Oleh karenanya, para perawat dianjurkan untuk mengendalikan pikirannya agar tidak semakin parah dengan cara melakukan kegiatan sosial dengan orang lain serta dapat melakukan olahraga atau refreshing saat waktu senggang.

## **3). Turnover Intention pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah babat**

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian perawat memiliki *turnover intention* sedang berjumlah 17 (50,0%). Di tunjukkan dengan banyaknya perawat menjawab berencana mencari pekerjaan lain, sering memikirkan untuk segera berhenti dari pekerjaan sekarang, sering menunda pekerjaan, dan banyak yang merasa gaji yang di terima tidak sesuai dengan apa yang di kerjakan.

Menurut Abdurrozzaq (2021) menyebutkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* ada 3 faktor, yaitu faktor pendorong, faktor penarik, dan faktor karakteristik individu. Faktor pendorong sendiri meliputi: kepuasan kerja, kepuasan atas gaji, penghargaan atas

kinerja. Faktor penarik meliputi pendapatan pribadi, pendapatan keluarga, status pekerjaan, komitmen keluarga, alternatif pekerjaan, dll. Sedangkan faktor karakteristik individu meliputi: usia, masa kerja, pendidikan, status perkawinan.

Dari hasil yang didapatkan diatas untuk mengurangi angka *turnover intention* yaitu dengan memberikan *feedback* positif dan juga memberikan penghargaan atas tugas yang sudah dikerjakan dengan baik. Selain itu jangan terlalu mengikat karyawan dengan peraturan yang ketat, berikan kesempatan kepada mereka untuk menjalani kehidupan di luar pekerjaan seperti liburan bersama keluarganya agar menghilangkan stres. Dan agar memberi semangat kepada mereka rumah sakit memberikan komisi atau bonus.

#### **4). Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah babat**

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar memiliki beban kerja tinggi dengan *turnover intention* tinggi dan sebagian kecil memiliki beban kerja rendah dengan *turnover intention* rendah. Didapatkan hasil uji korelasi pada tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai  $p=0,000$  dengan taraf signifikan  $p<0,05$  maka  $H_1$  di terima, artinya ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit muhammadiyah babat.

Perawat dituntut untuk memiliki ketelitian kerja yang tinggi dengan jam kerja cukup tinggi serta harus siap melayani pasien dengan ramah dan tetap berhati-hati sehingga stres kerja sangat rentan dialami oleh perawat sehingga hal tersebut menjadi salah satu alasan perawat mengajukan *turnover intention*. Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari,

per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Nursalam, 2014 dalam Kifly Franco, 2019).

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention* (Robbins & Judge, 2013). Menurut Pradana dan Salehudin (2015), Xiaoming et al (2014) melakukan penelitian hubungan Pengaruh Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut pihak rumah sakit bisa membagi beban kerja perawat dengan baik agar perawat tidak merasakan keinginan untuk keluar serta pihak rumah sakit bisa memberikan *feedback* dengan baik sesuai bebam kerja yang dilakukan.

#### **5). Hubungan Stress Kerja dengan *Turnover Intention* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah babat**

Berdasarkan tabel 5 diatas dijelaskan bahwa dari 34 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didapatkan hasil Sebagian besar perawat memiliki stress kerja berat dengan *turnover intention* tinggi. Didapatkan hasil uji korelasi pada tabe 4.8 diatas, diperoleh nilai  $p=0,000$  dengan taraf signifikan  $p<0,05$  maka  $H_1$  di terima, artinya ada hubungan beban kerja dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit muhammadiyah babat.

Perawat yang mengalami stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Stres kerja juga dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial ini disebabkan adanya ketidakseimbangan antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan

untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Eni Mahawati dkk, 2021).

Handoko (2017:193) menyatakan stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* atau keinginan keluar. Dalam hal ini perawat disarankan agar bisa mengontrol stress dengan baik supaya tidak semakin parah dan keinginan untuk keluar semakin kecil dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif agar tidak mengalami stress selama menjalankan pekerjaan.

## 5. Penutup

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Perawat di rumah sakit muhammadiyah babat Sebagian besar memiliki beban kerja tinggi
- 2) Perawat di rumah sakit muhammadiyah babat Sebagian besar memiliki stress kerja berat
- 3) Perawat di rumah sakit muhammadiyah babat Sebagian memiliki *turnover intention* sedang.
- 4) Terdapat Hubungan beban kerja dengan *turnover intention* Pada perawat di rumah sakit muhammadiyah
- 5) Terdapat Hubungan stress kerja dengan *turnover intention* Pada perawat di rumah sakit muhammadiyah

### 2) Saran

Dengan melihat hasil kesimpulan di atas maka ada beberapa saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

#### 1) Bagi akademik

Merupakan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal hubungan beban kerja dengan stress kerja dan *turnover intention* dan sebagai sarana informasi mengenai tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

#### 2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan peneliti untuk menambah wawasan serta pengalaman dan menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dengan variable yang berbeda.

### 3) Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran nyata kepada profesi keperawatan mengenai tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

### 4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan bahan kajian untuk melakukan penelitian selanjutnya dan dapat menyempurnakan penelitian ini sebagai pembanding atau dengan metode lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq Hasibuan, dkk.(2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Sumatra utara. Yayasan Kita Menulis.
- Anishya Lucki Wira Pradhani, 2017. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di IGD RSUD Prof. Dr. Margono Soekerto Purwokerto*
- Eko Wahyu Cahyono. (2019). *The Power of Gratitude; Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stress Kerja*. Yogyakarta. Budi Utama.
- Eni Mahawati, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Sumatra utara. Yayasan kita menulis.
- Kifly Franco Barahama, dkk. (2019). *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado*. e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 7 Nomor 1.
- Luvi Christiani, Jaslis Ilyas. (2017). *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017*.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan” Aplikasi dalam praktik*.

Virginia V. Runtu, dkk.(2018). *Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stress Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado*. e-Journal Keperawatan (eKp) Volume 6 Nomor 1