

## PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RSUD TABANAN

I Made Oko Dwi Antara<sup>1</sup> Ida Bagus Ketut Surya<sup>2</sup> I Gusti Made Suwandana<sup>3</sup>

### Abstract

Submitted: 18 Maret 2023

Revised: 30 Maret 2023

Accepted: 3 April 2023

#### Keywords:

*Job satisfaction;*

*Work stress;*

*Turnover intention.*

*This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of work stress on nurse turnover intention at the Tabanan Regional General Hospital. This study used a sample of 188 non-Civil Servant nurses using the saturated sampling method. The method used in data collection is a survey method with the instrument used is a questionnaire. The data that has been collected is then analyzed using a Partial Least Square (PLS) based Structural Equation Modeling (SEM) inferential statistical analysis tool. The results showed that work stress had a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, and job satisfaction partially mediates the complementary effect of work stress on turnover intention.*

#### Kata Kunci:

Kepuasan kerja;

Stres kerja;

*Turnover intention.*

### Abstrak

#### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

[dwi.antara9998@gmail.com](mailto:dwi.antara9998@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh perawat Non-PNS yang berjumlah 188 orang dengan metode penarikan sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode survei dengan instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan alat analisis statistik inferensial *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja memediasi secara parsial komplementer pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pemberian jasa kesehatan dengan pelayanan mulai dari rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat serta poliklinik. Perawat menjadi salah satu aset sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi rumah sakit, karena hampir dalam setiap pekerjaan akan terus memiliki kontak dengan pasien saat adanya suatu penanganan. Dalam manajemen sumber daya manusia perlu adanya suatu pemeliharaan karyawan yang bagus agar selain nyaman bekerja, stres kerja perawat juga bisa diminimalisir. RSUD Tabanan memiliki perawat yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ada perawat yang bukan Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS), yang mengakibatkan adanya perbedaan keterikatan tenaga kerja perawat. Perbedaan keterikatan tersebut karena adanya status kepegawaian, dimana perawat PNS terikat karena dibawah pemerintahan dan perawat Non-PNS merupakan tenaga kerja yang tidak terikat dengan instansi pemerintahan, sehingga penelitian ini akan berfokus kepada perawat Non-PNS. Terkait kompensasi dan beban kerja perawat PNS dan Non-PNS di RSUD Tabanan dari wawancara kepada karyawan kepegawaian menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja perawat PNS maupun Non-PNS tidak ada perbedaan, dan yang membedakan besaran kompensasi adalah jabatan dari perawat tersebut. Fenomena yang terjadi menunjukkan beberapa tenaga kerja perawat Non-PNS terkadang tidak kuat dan meninggalkan pekerjaan karena ketidakpuasan yang didapat dalam bekerja serta karena stres akibat beban kerja yang sangat banyak.

Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dari karakteristiknya. Dewi (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif akibat evaluasi dari suatu hal yang sudah dikerjakan. Perlunya interaksi antara rekan sekerja dan atasan dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasional, serta memenuhi standar dalam kinerja. Perawat merupakan salah satu tenaga kerja pada rumah sakit perlu adanya perhatian agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja dan perawat memiliki loyalitas, dedikasi serta kecintaan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Seorang perawat akan mencapai kepuasan kerjanya apabila target yang diinginkan telah tercapai, terpenuhi serta tidak ada kesenjangan antara ekspektasi dan realita.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan pada karyawan terkait dengan pekerjaannya, seperti mengalami emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan sering menyendiri (Mangkunegara, 2013). Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang lumayan berat dalam merawat pasien secara langsung. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan setidaknya terdapat beberapa karyawan yang mengalami stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja yang diterima (Yoga & Sara, 2018). Tidak menutup kemungkinan stres kerja menjadi dasar karyawan untuk mengundurkan diri dari instansi tempatnya bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada turnover intention dalam instansi tersebut. Instansi yang akan diangkat pada penelitian ini adalah instansi rumah sakit. Dimana banyak tenaga perawat Non-PNS mendapat beban kerja yang hampir setara dengan perawat PNS dan berakibat timbulnya stres.

Mathis & Jackson (2011) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Dewi dan Agustina (2021) menyatakan bahwa kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki niatan untuk meninggalkan organisasi atau tempat kerja disebut dengan *turnover intention*. Seperti yang kita ketahui sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam perusahaan. Ketika terjadinya *turnover intention*, akan mempengaruhi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Perekrutan dan mencari karyawan yang tepat akan lebih susah daripada memelihara karyawan, sehingga perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih banyak.

Penelitian ini akan berfokus kepada tenaga kerja perawat non-PNS karena adanya status keterikatan yang berbeda antara perawat PNS dan non-PNS. Dilakukan wawancara awal kepada 10 tenaga kerja perawat Non-PNS yang bekerja di RSUD Tabanan, yang berlokasi di Jalan Pahlawan Nomor 14, Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali, bahwa terindikasi adanya fenomena *turnover intention*.

**Tabel 1.**  
**Wawancara Awal Tenaga Kerja Perawat Non-PNS**

No.	Indikator	Pernyataan
1.	Stres Kerja	"perawat Non-PNS mengakui merasa pusing karena terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan".
2.	Kepuasan Kerja	"mengakui bahwa masih merasa belum sesuai atas penghasilan dengan tenaga dan waktu yang dikeluarkan."
3.	<i>Turnover Intention</i>	"perawat Non-PNS mengakui bila pernah memiliki niatan meninggalkan pekerjaan karena tidak kuat akan beban kerja yang diberikan".

Sumber : Hasil Wawancara Awal Tenaga kerja perawat Non-PNS di RSUD Tabanan, 2022

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 10 tenaga kerja perawat Non-PNS RSUD Tabanan, bahwa memang terindikasi adanya ketidakpuasan dan stres karena pekerjaan yang banyak membuat adanya perawat Non-PNS yang mengeluh dan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dimana pada indikator stres kerja, 4 dari 10 tenaga kerja perawat Non-PNS menyatakan masih sangat terbebani dengan banyaknya beban kerja sehingga banyak yang stres dalam bekerja. Selanjutnya pada indikator kepuasan kerja, 6 dari 10 tenaga kerja perawat Non-PNS berpendapat bahwa masih kurang cukup atas penghasilan yang didapat serta adanya kelelahan terhadap pekerjaan itu sendiri, sehingga membuat kepuasan dalam bekerja akan menurun yang disebabkan oleh gaji/upah dan perasaan tentang pekerjaan itu sendiri. Kemudian pada indikator *turnover intention* 2 dari 10 tenaga kerja perawat Non-PNS menyatakan bahwa memang benar terdapat beberapa kali niat untuk meninggalkan pekerjaan di RSUD Tabanan.

Dalam sebuah instansi perlu menjaga kepuasan dan stres kerja karyawan perawat agar tidak adanya tenaga kerja perawat yang meninggalkan pekerjaan dan mengakibatkan *turnover intention*. Zeffane & Melhem (2017) menyatakan bahwa karyawan sektor publik cenderung lebih puas dan cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dewi dan Agustina (2021) berpendapat yaitu kepuasan dan stres kerja secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *turnover intention*, semakin besar karyawan mendapat kepuasan dan stres kerja, semakin besar juga peluang niatan karyawan untuk keluar. Penelitian lain juga ada mengakatan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*, Ardianto & Bukhori (2021). Begitu juga Pranata & Netra (2019) juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif signifikan pada *turnover intention*, artinya ketika stres kerja semakin rendah maka *turnover intention* juga akan semakin rendah. Kebalikannya, ketika stres kerja tersebut tinggi, maka *turnover intention* pada karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian Nurhidayat & Maryati (2020) yang mengatakan bahwa kepuasan dan stres kerja memiliki pengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Prawira & Suwandana (2019) juga mengemukakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu penelitian Dewi & Sriathi (2019) mengemukakan dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana dikatakan juga apabila yang

*Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat RSUD Tabanan I Made Oko Dwi Antara, Ida Bagus Ketut Surya, dan I Gusti Made Suwandana*

semakin besar kepuasan kerja pada karyawan, berdampak semakin kecil *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Selain itu penelitian Dewi & Nurhayati (2021) juga menyatakan kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh pada *turnover intention* meskipun melalui indikator yang paling signifikan yaitu proses kerja.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang sudah disajikan, maka diketahui bahwa masih perlu atau dibutuhkan penelitian lebih lanjut, sehingga penelitian ini mengambil topik mengenai Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada tenaga kerja Perawat Non-PNS di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan.

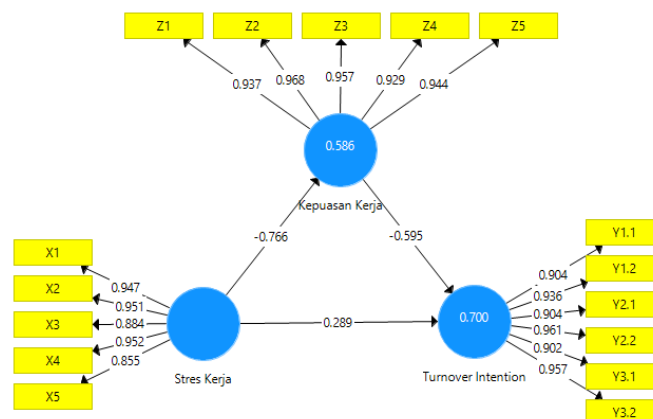
## METODE PENELITIAN

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah RSUD Tabanan, yang berlokasi di Jalan Pahlawan No.14, Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali. Alasan memilih lokasi ini karena pada RSUD Tabanan terindikasi adanya fenomena *turnover intention* tenaga kerja perawat Non-PNS. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu stres kerja (X), variabel endogen yaitu *turnover intention* (Y), dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z).

Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh tenaga kerja perawat Non-PNS yang berjumlah 188 orang (metode sampel jenuh atau sensus). Penentuan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan dimana sampel merupakan seluruh anggota populasi. *Structural Equation Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural dengan menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS) merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software SmartPLS*. SEM-PLS adalah alat analisis *non-parametric* dengan pendekatan multivariat berdasarkan regresi OLS interaktif untuk mengestimasi model dengan variabel laten dan hubungan langsungnya. Metode PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis model yang digunakan pada penelitian ini dengan bantuan program *SmartPLS* 3.2.9. dimana ada dua model evaluasi mendasar pada pengujian ini yaitu *outer model* dan *inner model*.



**Gambar 1.**  
Model Persamaan Struktural Penelitian

Karena nilai *loading factor* di atas 0,70 maka hasil output sudah memenuhi *convergent validity*. Dari variabel Stres kerja (X) indikator X4, *outer loadings* yang dimiliki adalah yang tertinggi apabila dibandingkan dengan indikator lain sebesar 0,952, maka dapat dinyatakan indikator tersebut dapat mencerminkan variabel stres kerja (X). Dari variabel Kepuasan kerja (Z) indikator Z2, karena nilai *outer loadings* paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 0,968 maka dapat dijelaskan bahwa indikator ini dapat mencerminkan variabel Kepuasan Kerja (Z). Dari variabel Turnover intention (Y) indikator Y2.2 memiliki nilai *outer loadings* yang lebih tinggi yaitu 0,961 dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa indikator ini dapat mencerminkan variabel *turnover intention* (Y).

Korelasi variabel stres kerja (X) dengan nilai *cross loading* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi Kepuasan kerja (Z) dan *Turnover intention* (Y) yaitu sebesar 0,947, 0,951, 0,884, 0,952, 0,855. Kemudian korelasi variabel Kepuasan kerja (Z) dengan nilai *croosloadings* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator stres kerja (X), dan *Turnover intention* (Y) yaitu sebesar 0,937, 0,968, 0,957, 0,929, 0,944. Selanjutnya korelasi *Turnover intention* (Y) dengan nilai *cross loading* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi Kepuasan kerja (Z) dan stres kerja (X) yaitu sebesar 0,904, 0,936, 0,904, 0,961, 0,902, 0,957. Sehingga seluruh indikator pada setiap variabel sudah dapat dikatakan valid.

Nilai AVE variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, dan stres kerja, yaitu sebesar 0,843, 0,898, dan 0,861 dimana masing-masing variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 sehingga model dinyatakan baik.

*Output composite reliability* pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *Turnover intention* mendapat hasil yaitu sebesar 0,964, 0,977, dan 0,974 maupun *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *Turnover intention* yaitu sebesar 0,953, 0,971, dan 0,967 dimana seluruh variabel memenuhi syarat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70. Artinya variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil perhitungan Q2 sebesar 0,876, maka kesimpulannya adalah bahwa 87,6 persen variabel *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan .dipengaruhi oleh Stres kerja dan kepuasan kerja, sisanya 12,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termuat pada model penelitian ini. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hair *et al.*, (2017: 222) dimana kriteria kuat lemahnya model yang didasarkan atas nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q2), maka model ini dapat digolongkan sangat kuat serta layak dinyatakan memiliki nilai *predictive relevance*.

**Tabel 2.**  
**Pengujian Hipotesis**

Variabel	Koefisien	t statistic	p values	Keterangan
<b>Pengaruh Langsung</b>				
Stres kerja -> <i>Turnover intention</i>	0,289	4,243	0,000	Signifikan
Stres kerja -> Kepuasan kerja	-0,766	20,223	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0,595	9,536	0,000	Signifikan
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>				
Stres kerja -> Kepuasan kerja -> <i>Turnover intention</i>	0,455	8,922	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh stres kerja kepada *Turnover intention* sebesar 0,289, dengan pvalues 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan pada *Turnover intention*

*Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat RSUD Tabanan I Made Oko Dwi Antara, Ida Bagus Ketut Surya, dan I Gusti Made Suwandana*

Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, hal tersebut berarti ketika stres kerja mengalami peningkatan maka *Turnover intention* akan mendapat peningkatan sebesar 0,289 sehingga hipotesis pertama diterima. Dewi dan Nurhayati (2021) mengemukakan stres kerja berpengaruh secara positif signifikan pada *turnover intention*, hal ini berarti stres kerja berpengaruh pada niat berpindah karyawan. Sejalan dengan penelitian Rijasawitri dan Suana (2020) yang menyatakan Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, berarti semakin tinggi karyawan mengalami stres kerja maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Pranata dan Netra (2019) juga mengatakan stres kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention*, artinya ketika stres kerja rendah maka niatan karyawan untuk keluar dari tempat kerja semakin rendah., dan sebaliknya. Yo & Supartha (2019) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar karyawan Matahari Department Store cabang Lippo Kuta Mall. Anees, *et al.* (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Choi and Kim (2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat di Organisasi Pengendalian Infeksi di Korea. Hidayati dan Rizalti (2021) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja bernilai -0,766, dengan *p-values*  $0,000 < 0,05$  berarti stres kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, apabila stres kerja naik maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,766, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Prawira & Suwandana (2019) mengatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Irawanto, *et al.* (2021) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, dimana para pekerja dipaksa untuk bekerja dari rumah, stres kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja tetapi dalam arah negatif. Dodanwala and San Santoso (2021) menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja memiliki efek langsung negatif terhadap stres kerja. Anees., *et al.* (2021) menyatakan bahwa Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Putra dan Mujiati (2019) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ramlawati., *et al.* (2021) menyatakan bahwa Stres kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Mandiri. Prayogi., *et al.* (2019), menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *account officer* Bank Syariah di Kota Medan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* sebesar -0,595, dengan *p-values*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, apabila kepuasan kerja meningkat maka *Turnover intention* akan mengalami penurunan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *Turnover intention* sudah dilakukan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* juga dinyatakan pada penelitian Rijasawitri dan Suana (2020) yang berarti apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka *turnover intention* semakin rendah, begitupun sebaliknya. Sejalan dengan penelitian Mawardi (2022) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, dimana ketika karyawan puas, mereka akan berniat untuk tinggal di organisasi, sebaliknya ketika mereka merasa tidak puas, mereka berpikir untuk pergi. Yo & Supartha (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar karyawan Matahari *Department Store* cabang Lippo Kuta Mall.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hasil *p-values* (0,000)  $< 0,05$  yang berarti variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Perawat

Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,455 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pada pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, dan pengaruh langsung stres kerja kepada *Turnover intention* memiliki p values (0,000) <0,05, dengan besaran nilai 0,289 hal ini mengindikasikan kepuasan kerja memediasi secara parsial komplementer pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan Sehingga hipotesis keempat diterima. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya dan mendapatkan hasil yang sama. Sejalan dengan penelitian Putra dan Mujiati (2019), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja semakin naik, cenderung mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berakibat meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian Dewi dan Sriathi (2019) menyatakan Kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention* juga dinyatakan oleh Anees, *et al.* (2021). Suryawan., dkk (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Permatasari., *et al.* (2021) menyatakan kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Li, *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di China. Laswitarni dan Pratiwi (2022) mengemukakan Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan pengaruh antara Stres Kerja pada *Turnover Intention* karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat kesimpulan yang dapat dihasilkan dari penelitian ini. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya, semakin meningkat Stres kerja yang dirasakan tenaga kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan maka *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan akan semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya, semakin meningkat Stres kerja tenaga kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan maka kepuasan kerja karyawan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan akan semakin menurun. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan. sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya, semakin meningkat Kepuasan kerja yang dimiliki tenaga kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan maka *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan akan semakin menurun. Kepuasan kerja Memediasi secara parsial komplementer pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, sehingga hipotesis 4 diterima. Artinya stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*, dimana kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dari segi stres kerja indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Saya merasa tertekan dalam melakukan tuntutan pekerjaan, Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan diharapkan tidak terlalu memberikan pekerjaan yang berlebihan, agar stres kerja yang dirasakan pegawai dapat diturunkan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan meningkatnya kepuasan kerja maka mereka akan menurunkan *turnover intention* Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan. Dari segi kepuasan kerja indikator yang dengan nilai rata-rata terendah

adalah Perawat Non-PNS diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dan Gaji yang diberikan instansi sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan diharapkan dapat memberikan promosi jabatan dan kesempatan untuk mengembangkan karier pegawai dan juga dapat memberikan gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga kepuasan kerja yang mereka rasakan akan semakin puas dan dapat menurunkan *turnover intention* Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan.

## REFERENSI

- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., and Nordin, N. A. (2021). Brain drain in higher education. the impact of job stres and workload on Turnover Intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8.
- Choi, J. S., and Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 48(11), 1404–1406.
- Dewi, A. P., dan Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 1076–1088.
- Dewi, P. S. A., dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Dewi, R. S., and Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Dodanwala, T. C., and San Santoso, D. (2021). The mediating role of job stres on the relationship between job satisfaction facets and Turnover Intention of the construction professionals. Engineering, Construction and Architectural Management.employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis*, 27–36.
- Ardianto, R., dan Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98..
- Hidayati, H., dan Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., and Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stres during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- L. Mathis, Robert and H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Laswitarni, N. K., dan Pratiwi, N. P. M. Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali. *In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 20(1), 96–108.
- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., and Guo, Z. (2021). The role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: a moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 714.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stres on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27–39.
- Nurhidayat, M. W., dan Maryati, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Mentari Era Prima Yogyakarta). *Prosiding UMY Grace*, 1(1).
- Permatasari, N. L. D. T., and Sriathi, A. A. A. (2021). *The Role Of Job Satisfaction Mediates The Effect Of Job Stres On Employee Turnover Intention*.
- Pranata, G. D., Salit, I. G., dan Netra, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3531–3559.
- Prawira, I. G. A. G. Y., dan Suwandana, I. G. M. (2019a). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hote. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060–5089.
- Prayogi, M. A., Koto, M., dan Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-



- life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putra, D. M. B. A., dan Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7).
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., and Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518.
- Rijasawitri, D. P., dan Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466–486.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., and Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational leadership, work stres and Turnover Intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 146–157.
- Yo, P. M., and Supartha, W. G. (2019). Effect of job stres, emotional weakness and job satisfaction on intention to leave. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 97–106.
- Yoga, I. K. D. P., Sitiari, N. W., and Sara, M. (2018). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Stres : Study at PT ADIRA Dinamika Multifinance in Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 5(2), 97–108. <https://doi.org/dx.doi.org/10.22225/jj.5.2.582.97-108>
- Zeffane, R., and Melhem, S. J. B. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and Turnover Intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*.