

Perilaku *Disjunction* Perawat Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta

Lenny Dwinijanti¹, M.F. Arrozi Adhikara², Rokiah Kusumapradja³

¹Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta

^{2,3}.Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat

Korespondensi E-mail: dwijanti6@gmail.com

Abstract

The issue of turnover is unavoidable and very detrimental to the hospital because a lot of costs have been spent on employee recruitment and training. Turnover is inevitable, even if the organization is fully committed to creating a conducive work environment. The purpose of this study is to provide empirical evidence that there is a simultaneous process of the influence of workload, burnout, and job satisfaction, on Turnover Intention. The research design used is quantitative with the type of hypothesis testing. This type of research is causality. The unit of analysis is the nurse. The time horizon is a one shot study. Data analysis using path analysis with multiple regression. The results showed that Burnout, Workload, and Job Satisfaction had a significant positive effect on Turnover Intention. Burnout has a significant positive effect on Job Satisfaction, Workload has a significant positive effect on Job Satisfaction. Burnout has a significant positive effect on Turnover Intention. Workload does not have a positive effect on Turnover Intention. Job Satisfaction has a significant positive effect on Turnover Intention. The research findings show that nurses at MPH Hospital behave disjunction by behaving waiting to get better opportunities in the future in the intention to change tasks.

Keyword: *Burnout, Workload, Turnover Intention, Job Satisfaction*

Abstrak

Issue *Turnover* tidak bisa dihindari dan sangat merugikan rumah sakit karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan dan pelatihan. *Turnover* tidak bisa dihindari, sekalipun organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan Penelitian ini adalah memberi bukti empiris bahwa terdapat proses simultan pengaruh beban kerja, burnout, dan kepuasan kerja, terhadap *Turnover Intention*. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis pengujian hipotesis. Tipe penelitian adalah kausalitas. Unit analisis adalah perawat. Horizon waktu adalah one shot study. Analisis data menggunakan path analysis dengan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Burnout, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perawat di RS MPH bersikap *Disjunction* dengan berperilaku menunggu untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik pada waktu yang mendatang dalam niat untuk berpindah tugas.

Kata Kunci: Burnout, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Tenaga kerja selalu dituntut optimalisasi kerja sebagai pencapaian pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain karyawan mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan. Apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai kemampuan yang mereka miliki, maka dampaknya akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik moral maupun

fisik. Indikator beban kerja juga dapat membuat tingginya tingkat *turnover intention*.

Turnover intention dapat diartikan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu (Putra dan Wibawa, 2015:1102). Sedangkan, *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan

dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dalam hal *hospitality industry* dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan dan *rekrutmen* kembali. *Turnover intention* yang tinggi menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta merusak moral karyawan” (Ardana, dkk, 2012:53).

Turnover intention mempunyai sebab dari tingkat kepuasan kerja dan hubungannya terhadap *turnover intention*, dimana kepuasan kerja semakin meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Chen et al., 2010). Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka *turnover* karyawan cenderung menjadi lebih tinggi (Mangkunegara, 2009). Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan lebih didukung oleh banyak penelitian yang mengakui kepuasan kerja sebagai anteseden dari organisasi (Tett dan Meyer, 1993; Susskind et al., 2000).

Salah satu faktor yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1997) yaitu faktor atribut peran dan pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran. Hal ini merupakan beban kerja yang dirasakan, di mana membutuhkan aktivitas mental dan fisik dari karyawan. Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, dan juga dapat berupa beban kerja mental yang dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi hal-hal yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

Tantangan lainnya yang dihadapi tenaga kerja dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. Keadaan ini memicu timbulnya bentuk kelelahan

fisik, emosional, dan mental pada pegawai yang bekerja dengan orang-orang di situasi yang menuntut emosi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Thomas & Lankau, 2009). Beberapa penelitian menghubungkan *burnout* dengan menurunnya produktivitas seperti meningkatnya *turnover intention* (Van Dierendonck, Schaufeli, & Buunk, 2001; Thomas & Lankau, 2009). Hal ini perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan *work-life balance* serta menghindari *burnout*.

Studi ini menanggapi issue bahwa rumah sakit selama tiga tahun terakhir mengalami *turnover* berkisar antara 27 sampai dengan 30 untuk berpindah kerja karena manajemen kepuasan kerja yang kurang puas dalam bekerja dari ketidaksesuaian kompensasi gaji dan promosi tidak sudah sesuai dengan kompetensi, ketidakpuasan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian, beban kerja yang cenderung kurang baik karena tantangan dalam pekerjaan membuat bosan, belum dapat bekerja dalam satu kelompok, kurang bangga mendapat tanggung jawab dari pimpinan, komunikasi terbuka membuat pekerja belum dapat bekerja dengan baik, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, kelelahan berlebih pada perawat, penempatan perawat yang kurang tepat sehingga terjadi tingkat stres yang tinggi.

Motivasi penelitian ini dilakukan karena, **Pertama**, *turnover intension* merupakan hal yang penting sebagai *signal* bagi rumah sakit bahwa terdapat suatu masalah yang terjadi pada karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan menginginkan kejadian untuk pindah. **Kedua**, hasil penelitian yang menunjukkan *research gap* memberi peluang bagi peneliti untuk menangkap peluang sikap karyawan dan alasan bertindak bagi karyawan untuk melakukan *turnover intention*. **Ketiga**, sikap dan perilaku manusia merupakan hal yang unik dan mempunyai jawaban yang sangat berubah-ubah tergantung pada situasi dan kondisi, waktu, dan persepsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris bahwa beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* dan memberi kajian empiris untuk menangani masalah tersebut.

Manfaat penelitian adalah untuk memberikan rekomendasi maupun dasar pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijakan dalam mengurangi angka kejadian *turnover intention*

karyawan medis serta demi terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

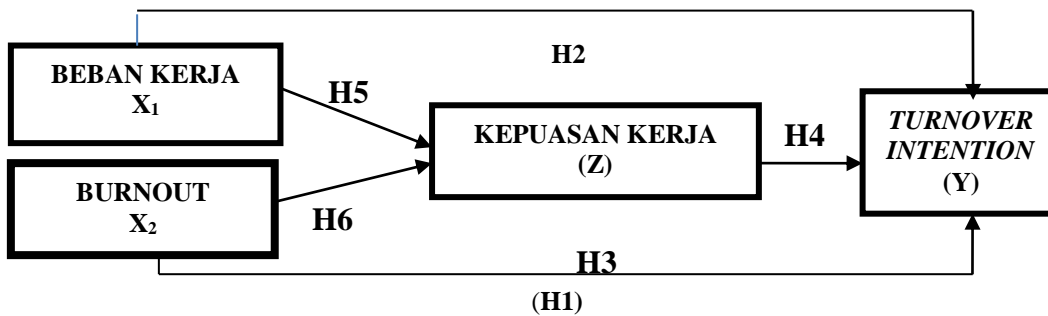
Jenis penelitian adalah kausalitas eksplanatoris untuk menjelaskan hubungan kausal secara simultan antara variabel beban kerja, *burnout*, kepuasan kerja, dan *turnover intentions*. Metode pengumpulan data melalui *survey*. Sumber data berbentuk primer. Data penelitian berupa data subyek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman,

atau karakteristik subyek secara individual. Dimensi waktu yang digunakan adalah *one shot study*. Responden penelitian adalah perawat. Unit analisis adalah individu. Analisis data menggunakan *Path Analysis*.

Populasi dan sampel penelitian adalah perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau. Besar ukuran sampel menurut pertimbangan populasi adalah 90. Sampel yang dibutuhkan sebesar 90. Penarikan sampel dilakukan secara penuh dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*.

Model Penelitian

Model penelitian terdapat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit secara simultan.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit.

- H5 : Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit
- H6 : Terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui survei. Kuesioner yang dibagi kepada perawat sebanyak 90 eksemplar dan kembali lengkap sebesar 90 lembar. Kuesioner yang dapat diolah untuk analisis sebanyak 90 eksemplar. Data penerimaan kuesioner pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagi	90 eksemplar
Kuesioner yang kembali	90 eksemplar
Prosentase yang kembali	100 %
Kuesioner yang bisa dipakai	90 eksemplar
Prosentase yang bisa dipakai	90 %

Sumber : Data diolah peneliti

Karakteristik Responden

Obyek penelitian adalah perawat di Rumah Sakit Medika Permata Hijau. Karakteristik responden terbesar berdasarkan demografi

menunjukkan bahwa usia responden berada pada umur 20-30 tahun, jenis kelamin pada wanita, pendidikan formal adalah S1, lama bekerja di rumah sakit 1-20 tahun adalah wanita.

Tabel 2. Demografi Responden

Responden	Jumlah	Usia 20-30	Lama Bekerja 1-20 tahun
Wanita	57,78%	33,34 %	51,11%
Laki-laki	44,22%	20 %	48,89%

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 menunjukkan pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* dengan nilai antara 0,747-0,854 diatas nilai 0,60 adalah reliabel

(Nunnally, 1978). Sedangkan, pengujian validitas menggunakan faktor analisis dengan nilai KMO antara 0,562-0,773 diatas 0,50 adalah valid (Kaiser dan Rice, 1974).

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	Validitas	Reliabilitas
Beban Kerja	0,771	0,562
<i>Burnout</i>	0,747	0,669
Kepuasan Kerja	0,854	0,664
<i>Turnover Intention</i>	0,853	0,773

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Deskriptif Statistik

Dari tabel 4 *Burnout*, variabel ini menunjukkan nilai minimum sebesar 2,3 dan nilai maksimum sebesar 4,5. Rata-rata nilai *burnout* sebesar 3,53 menunjukkan bahwa perawat mengalami kelelahan dan kejenuhan pada tingkat sedang. Beban Kerja, variabel ini menunjukkan nilai minimum sebesar 1,09 dan nilai maksimum sebesar 3,36 Rata-rata nilai Beban Kerja sebesar 2,4 menunjukkan bahwa perawat mengalami beban kerja yang tinggi.

Kepuasan Kerja, variabel ini menunjukkan nilai minimum sebesar 1,78 dan nilai maksimum sebesar Rata-rata nilai kepuasan kerja sebesar 3,3 menunjukkan bahwa perawat mengalami kepuasan dalam bekerja pada tingkat sedang. *Turnover Intention*, variabel ini menunjukkan nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 4. Rata-rata nilai *turnover intention* sebesar 3,27 menunjukkan bahwa perawat mengalami niat untuk berpindah pada tingkat sedang.

Tabel4. Hasil Uji Deskriptif Statistik

Variabel	N	Min	Max	Mean	Str Deviation
Burnout	90	2.33	4.50	3.53	.588
Beban Kerja	90	1.09	3.36	2.44	.549
Kepuasan Kerja	90	1.78	4.00	3.34	.580
Turnover Intention	90	2.00	4.00	3.27	.570
Valid N	90				

Sumber: Data Olahan SPSS 23,2019

Three Box Method - Perilaku Berpindah

Hasil deskripsi jawaban responden tentang sikap dalam berperilaku ditunjukkan dalam matrik perilaku dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Perilaku Three Box Methode

No	Variabel	Posisi Three Box Methode			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Perilaku
1	Beban Kerja	5	6	0	Normal
2	Burnout	0	5	1	Normal
3	Kepuasan Kerja	0	8	1	Normal

4	Turnover Intention	0	8	0	Normal
---	--------------------	---	---	---	--------

Sumber: Data olahan , 2019

Dari Tabel 5 di atas maka didapat perilaku perawat adalah mempunyai *burnout*, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intension* dalam perilaku normal. Sikap yang ditunjukkan oleh perawat dalam keadaan normal adalah perawat sering menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi; sering mendapatkan gangguan pada saat melakukan pekerjaan; perawat merasa motivasinya menurun pada saat melakukan pekerjaan; perawat melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu bersamaan; tidak konsentrasi apabila diberi perintah oleh pimpinan; tetapi berlawanan dengan pernyataan kepuasan dalam sikap dari perawat yang merasa bahwa RS MPH adalah tempat bekerja yang terbaik; perawat puas dengan lingkungan kerjanya; dan pekerjaannya sangat menarik bagi perawat. Sehingga, dari sebab timbulnya sikap tersebut memberikan implikasi bagi perawat untuk melakukan niat dalam berpindah dengan perilaku akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan cara berniat untuk tetap dalam profesi (Arrozi, 2017) sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil tentang uji normalitas dapat ditunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,860 diatas 0,05. Sehingga seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari hasil tentang uji Multikolinearitas dapat ditunjukkan dengan tingkat kolinearitas dengan tolerance < 1 dan VIF < 10 yang berarti tidak ada terdapat kolerasi antar variabel bebas atau semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas .

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Scatterplots* SPSS ediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil Pengujian Heterokedartistis menunjukkan pola penyebaran data yang merata Pengujian Heterokedastisitas sehingga terjadi penyebaran data yang merata dan tidak berkelompok membentuk pola tertentu.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji *Burnout* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std Error	Beta			
1 (Constant)	1.936	.360		5.370	.000	
Beban Kerja	.205	.116	.197	1.758	.082	H2 Ditolak
Burnout	.238	.109	.245	2.187	.031	H3 Diterima
Adj R Square	0.125					
F Test	0.001				.000	H1 Diterima

Sumber: Data output SPSS 23, 2019

- a. Hipotesis 1 diterima berarti variabel *Burnout* , variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* dan juga terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena tingkat signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05 sehingga H1 diterima.
- b. Hipotesis 2 ditolak berarti variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

Turnover Intention, karena H2 lebih besar dari 0,05 yaitu .082.

- c. Hipotesis 3 diterima berarti variabel *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, karena H3 lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.031.

Tabel 7. Uji Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model	Unstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std Error	Beta			
1 (Contant)	2.232	.337		6.617	.000	
Kepuasan Kerja	3.313	.099	.318	3.151	.002	H4 Diterima

Sumber: Data output SPSS 23, 2019

- d. Hipotesis 4 diterima berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* , karena lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.

Tabel 8.Uji Burnout dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Model	Unstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,	Keterangan
	B	Std Error	Beta			
1 (Constant)	1.339	.323		4.148	.000	
Beban Kerja	.409	.104	.387	3.920	.000	H5 Diterima
Burnout	.285	.097	.289	2.925	.004	H6 Diterima
Adj R Square	0.323					
F Test	5,446				0,000	

Sumber: Data output SPSS 23, 2019

- e. Hipotesis 5 diterima berarti variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena H5 lebih kecil dari 0,05 yaitu .000
- f. Hipotesis 6 diterima berarti variabel *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena H6 lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.004.

Variabel *Intervening*

Pada penelitian ini bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel *intervening*. Pembuktian variabel *intervening* Kepuasan Kerja dilakukan dengan melakukan pengujian dengan cara membandingkan besaran Pengaruh Tidak Langsung (PTL) dengan Pengaruh Langsung (PL). Perhitungan proses perbandingan antara pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung diturunkan dengan rumus bahwa pengaruh tidak langsung (PTL) lebih besar dari pengaruh langsung (PL). Perhitungan hasil menunjukkan bahwa jumlah PTL sebesar 0,2149, sedangkan jumlah PL sebesar 0,442 lebih besar dari PTL. Hasil ini berarti variabel Kepuasan Kerja bukan variabel *intervening*.

Pembahasan

Hipotesis 1: Pengaruh *Burnout*, beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis 1 diterima karena dari hasil penelitian bahwa variabel Beban Kerja, variabel *Burnout* dan variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan suatu analisis perilaku bahwa perawat mempunyai *burnout*, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intension* dalam perilaku normal. Posisi sikap yang normal memberi bukti dalam keadaan normal perawat mengalami suatu kondisi bahwa perawat menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi, sering mendapatkan gangguan, motivasi menurun,

melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan, dan tidak konsentrasi apabila diberi perintah oleh pimpinan. Kondisi ini memberi bukti bahwa dalam pelaksanaan tugas perawat mengalami tekanan kerja yang tinggi. Situasi ini bersifat situasional karena tempat rumah sakit masih memberi tempat bekerja yang terbaik, puas dengan lingkungan kerja, dan pekerjaannya sangat menarik. Proses ini menunjukkan perawat dalam pekerjaan bersifat otonomi dan profesionalitas. Walaupun diberi tekanan kerja tinggi tetapi merasa normal untuk melaksanakan tugas sebagai perawat yang bersifat profesionalitas. Sehingga, dari sebab timbulnya sikap tersebut memberikan implikasi bagi perawat untuk melakukan niat dalam berpindah dengan perilaku akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan cara berniat untuk tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil studi Firda Widiawati (2016) dan Hasil studi Laksmi Sito Dwi Irvianti (2015) bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara parsial dan simultan. memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, yang secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lain. Dari uji korelasi diketahui bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel *turnover intention*, dibanding dengan penelitian yang dilakukan hasilnya sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intension*.

Hipotesis 2 ditolak, dari hasil penelitian bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel *Turnover Intention* . Hasil ini didukung dari pernyataan adanya beban

kerja yang tinggi dengan perawat merasa bingung jika mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pekerjaannya memiliki resiko yang tingkat tinggi, sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Tetapi, pada sisi lain dengan situasi dan kondisi seperti ini perawat mempunyai sikap dalam melakukan niat berpindah dengan perilaku akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan cara berniat untuk tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini. Hasil ini mempunyai indikasi negatif karena perawat masih menunggu ada perbaikan pada tahun mendatang, serta adanya kompensasi dalam bentuk insentif berupa kebutuhan primer berupa makanan atau roti dari manajemen, maka perawat masih loyal sehingga tidak berpengaruh pada *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil studi Laksmi Sito Dwi Irvianti (2015) mengidentifikasi dari uji korelasi diketahui bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel *turnover intention*, yang berarti bahwa jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya. Adam Tirtaputra (2017) melakukan penelitian Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. Hasil Penelitian diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan, dimana hubungan yang diperoleh adalah positif ($r = 0,335$). Berarti semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka akan semakin tinggi juga kecenderungan *turnover intention* (niat untuk keluar dari perusahaan), sebaliknya apabila semakin rendah persepsi terhadap beban kerjanya maka akan semakin rendah pula kecenderungan untuk *turnover intention* (niat untuk keluar dari perusahaan).

Hipotesis 3 : Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intension* .

Hipotesis 3 diterima, dari hasil penelitian bahwa variabel *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil uji di dukung hasil uji deskriptif rata-rata besaran variabel *burnout* 3,53 tingkat sedang dan variabel *turnover intention* 3,27 tingkat sedang.

Didukung dari pernyataan *burnout* skala sedang yaitu perawat kehilangan konsentrasi pada saat mendapat intruksi dari atasan dan motivasi saat ini menurun, karena banyak pekerjaan yang saya kerjakan, saya merasa bosan dan untuk *turnover intention* sedang dengan pernyataan Perawat berniat untuk tetap dalam profesi menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini, maka dengan *burnout* tingkat sedang membuat *turnover intention* pada tingkat sedang juga.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ivan Ardian San (2017) Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap absenteism, menurunkan kinerja auditor, dan meningkatkan *turnover intention*.

Ni Luh Tesi Riani (2015) melakukan penelitian Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. $0,016 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. $0,007 < 0,05$.

Hipotesis 4 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intension*.

Hipotesis 4 diterima, dari hasil penelitian bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil tersebut didukung dari pernyataan bahwa RS MPH merupakan tempat bekerja yang terbaik, merasa puas dengan besaran imbalan gaji yang diberikan oleh perusahaan, menyenangkan pekerjaannya, tetapi kepuasan kerjanya pada tingkat yang normal atau sedang. Tetapi, pada sisi lain dengan situasi dan kondisi seperti ini perawat mempunyai sikap dalam melakukan niat berpindah dengan perilaku akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan cara berniat untuk tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini. Hasil ini mempunyai indikasi bahwa perawat tetap puas di RS MPH tetapi masih ingin menunggu ada perbaikan pada tahun mendatang bukan dalam bentuk kompensasi insentif berupa kebutuhan primer berupa makanan atau roti dari manajemen. Sehingga perawat masih loyal

sementara untuk memperoleh tempat baru yang mereka inginkan.

Hasil penelitian mendukung hasil studi Muhammad Ahsan (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,000. Variabel organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,312. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai signifikansi= 0,048.

Hipotesis 5 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .

Hipotesis 5 diterima, karena hasil penelitian bahwa pengaruh variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil ini didukung dari pernyataan yaitu Perawat tidak mempunyai waktu luang, banyak mendapat pekerjaan yang kesulitan tinggi, menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi, sering mendapat gangguan selama melakukan pekerjaan, Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, tingkat kompensasi yang didapat tidak dapat mengurangi tekanan pekerjaan. Hasil ini berimplikasi bagi perawat untuk tetap merasa puas ditinjau dari Rumah Sakit MPH masih merupakan tempat terbaik dan dengan beban kerja tinggi tetapi mendapat imbalan berubah kebutuhan primer, dan perawat masih menikmati, maka menjadi kepuasan kerja sedang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil studi I Gede Mahendrawan, (2015) bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja. Hasil studi Putu Melati Purbaningrat Yo, (2016), dengan penelitian yang dilakukan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai variable Mediasi. Hasil Penelitian Karakteristik

responden berdasarkan 4 aspek, yaitu usia, jenis kelamin, lama bekerja (tahun) dan tingkat pendidikan, Responden dengan usia diatas 35 tahun, jenis kelamin laki-laki, lama bekerja 0 sampai 5 tahun dan tingkat pendidikan diploma dan sarjana yang mendominasi sebanyak 54,55 persen, 83,63 persen, 47,27 persen, 54,54 persen.

Hipotesis 6 : Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 6 diterima karena dari hasil penelitian ini variabel *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil uji ini didukung dari banyak pekerjaan yang perawat kerjakan maka merasa bosan, Perawat merasa kehilangan daya konsentrasi ketika mendengar banyak instruksi dari atasan, Perawat merasa disalahkan atas masalah yang terjadi, Perawat merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain, Motivasi perawat untuk bekerja saat ini sudah menurun. Sehingga hasil ini akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi perawat. Hasil ini juga menyatakan persepsi jawaban perawat bahwa Rumah Sakit MPH merupakan tempat kerja yang terbaik dan perawat menyenangi pekerjaannya, sehingga dengan tingkat *burnout* yang sedang atau normal mengakibatkan kepuasan kerja sedang atau normal.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil studi Friane Livi Pangemanan (2017) bahwa *work-life balance*, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, *burnout* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan. Hasil studi Ivan Ardian Sani, (2017) bahwa *fairness* akan berdampak pada tingkat *burnout* yang dialami auditor dan kemudian berdampak pula pada output kinerja auditor yaitu *job satisfaction* dan *turnover intention*.

Temuan Penelitian

Perilaku perawat pada rumah sakit Medika Permata Hijau mempunyai sikap dalam *burnout*, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intension* dalam perilaku normal. Sikap yang ditunjukkan oleh perawat dalam keadaan normal adalah perawat sering menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi; sering mendapatkan gangguan pada saat melakukan pekerjaan; perawat merasa motivasinya menurun pada saat melakukan

pekerjaan; perawat melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu bersamaan; tidak konsentrasi apabila diberi perintah oleh pimpinan; tetapi berlawanan dengan pernyataan kepuasan dalam sikap dari perawat yang merasa bahwa RS MPH adalah tempat bekerja yang terbaik; perawat puas dengan lingkungan kerjanya; dan pekerjaannya sangat menarik bagi perawat. Proses ini memberikan niat perawat untuk niat berpindah. Hal ini diberikan persepsi dari perawat bahwa perawat akan melakukan niat dalam berpindah dengan perilaku akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan cara berniat untuk tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini

Berdasarkan analisis perilaku diatas, menunjukkan bahwa perawat masih mempunyai keinginan untuk berpindah dan mempunyai niat. Hasil ini menunjukkan juga bahwa perawat masih bersifat loyal sementara untuk berbakti pada RS MPH dengan menunggu waktu yang tepat dalam melakukan *turnover*. Situasi ini bisa membuka peluang bagi RS MPH untuk melakukan perbaikan manajemen dalam mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen dan kompetensi yang tinggi dalam mendukung tujuan organisasi.

Hasil ini memberikan temuan pada RS MPH bahwa Perawat di RS Medika Permata Hijau mempunyai sikap *DISJUNCTION* dengan berperilaku menunggu untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik pada waktu yang mendatang (Arrozi, 2017).

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. *Burnout*, Beban Kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* karena, perawat menyenangi pekerjaannya, merasa puas dengan lingkungan kerjanya, RS MPH sebagai tempat kejar yang terbaik dan perawat menunggu adanya perbaikan diakhir tahun.
2. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena Perawat motivasi menurun pada saat melakukan pekerjaan tetapi RS MPH masih merupakan tempat terbaik untuk bekerja.
3. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, karena Perawat masih menyenangi pekerjaannya dan RS MPH masih merupakan tempat terbaik untuk bekerja.

4. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, karena perawat mengalami penurunan motivasi dalam pekerjaannya, sebab perawat menunggu perbaikan dalam proses manajemen.
5. Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel *Turnover Intention*, karena Perawat melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang bersamaan dan perawat bersikap menunggu perbaikan dalam proses manajemen.
6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, karena RS MPH masih merupakan tempat terbaik bekerja bagi perawat meskipun mereka menunggu perbaikan manajemen dengan niat untuk berpindah.
7. Berdasarkan kesimpulan hasil di atas maka dapat ditarik suatu sintesa bahwa Perawat merasa puas lingkungan kerja di RS Medika Permata Hijau meskipun dengan insentif yang relatif, kepuasan ini mengakibatkan menurunkan motivasi perawat sehingga bersikap berniat untuk pindah dengan menunggu kesempatan yang terbaik memperoleh tempat kerja yang diinginkan. Perawat mempunyai potensi pindah dengan menunggu waktu yang tepat untuk mengambil keputusan keluar. Proses ini menyebabkan sikap *DISJUNCTION* bagi perawat.

Implikasi

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan pada manajemen RS MPH yaitu Diadakan perubahan job diskripsion dalam tugas pokok dan fungsi sehingga mempunyai wewenang dengan cara menempatkan orang-orang yang sesuai dengan latarbelakang yang sesuai dengan keahliannya supaya dapat bekerja dengan maksimal dan diadakan evaluasi yang menurut *Key Performance Indicator* (KPI) dan kinerja dari para perawat. Dengan begitu akan didapatkan hasil output yang baik dan benar.
2. Membuat jenjang karier yang jelas dan mentoring dilakukan kepada perawat-perawat yang muda-muda dan yang baru oleh komisi perawat agar memotivasi para perawat untuk bekerja sesuai dengan kinerjanya dan yang baik kinerjanya dan bagus dapat meningkatkan jenjang karier sesuai dengan yang sudah dibuat.

3. Perbaikan kompensasi yang mempunyai kelebihan beban kerja yang tinggi dalam bentuk pemberian tambahan remunerasi atau sebagai tambahan dalam penentuan KPI.
4. Mengadakan rotasi jabatan atau perubahan pada perawat yang sesuai dengan *job desk* nya supaya tidak terdapat pekerjaan lain yang bersamaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama, diluar tugasnya.
5. Dengan dilakukan perbaikan di manajemen rumah sakit, maka akan dapat berkembang lebih baik karena karyawan lebih tinggi kinerjanya untuk peningkatan hasil akreditasi Rumah Sakit dan dapat menghadapi persaingan dengan baik.

Saran

1. Buat jadwal waktu yang jelas berdasarkan profesionalisme dan otonomi perawat. Metode ini akan mengurangi beban kerja berdasarkan tugas utama, fungsi dan kompetensi
2. Rumah sakit harus meningkatkan remunerasi bagi karyawan dan terutama perawat dengan meninjau struktur gaji dengan memasukkan unsur tunjangan profesional dan insentif pencapaian kinerja.
3. Melakukan perbaikan dalam sistem kepegawaian secara keseluruhan untuk kepastian bagi karyawan, terutama perawat untuk memberikan jalur karier yang jelas dalam profesi ini. Perbaikan ini harus dilakukan dengan cepat dan dibuat dalam bentuk peraturan yang harus segera disosialisasikan untuk keadilan dan transparansi.
4. Untuk peneliti lain, masih ada peluang yang bisa diteliti dengan menambahkan variabel lain sebagai bahan penelitian selanjutnya.
5. Perubahan dalam deskripsi pekerjaan dilakukan dalam tugas dan fungsi utama sehingga mereka memiliki wewenang untuk menempatkan orang sesuai dengan latar belakang sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan mengevaluasi sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (KPI) dan kinerja perawat. Dengan begitu Anda akan mendapatkan hasil yang baik dan benar.

6. Buat jalur karier yang jelas dan pendampingan dilakukan untuk perawat muda dan baru oleh komisi perawat untuk memotivasi perawat agar bekerja sesuai dengan kinerjanya dan kinerja yang baik dan baik dapat meningkatkan jalur karier sesuai dengan yang telah dibuat.
7. Peningkatan kompensasi yang memiliki beban kerja berlebih yang tinggi dalam bentuk memberikan remunerasi tambahan atau sebagai tambahan untuk menentukan KPI.
8. Pegang rotasi atau perubahan pada perawat sesuai dengan meja kerjanya sehingga tidak ada pekerjaan lain yang harus dilakukan secara bersamaan pada saat yang sama, di luar pekerjaannya.
9. Dengan perbaikan dalam manajemen rumah sakit, itu akan dapat berkembang lebih baik karena karyawan memiliki kinerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan hasil akreditasi rumah sakit dan dapat menghadapi persaingan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Tirtaputra, Lie Tjoen Tjie, & Frensen Salim.(2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol 13 (2):81-91.
- Ajeng Setianingsih. (2017). Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Vol. 06 (04): 171-179,
- Arrozi, MF, Adhikara, 2017, Disjunction Behaviour in the Indonesia Stock Exchange (IDX), *International Journal of Applied Business and Economic Research*, ISSN : 0972-7302, Volume 15, Number 25, 2017
- Cokorda Gede Rama Putra Trisnu & I Gusti Made Suwanda. (2017). Peran Role Stress dan Burnout Terhadap Professional Commitment Karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar.*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (11): 6298-6323.
- Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, dkk. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang, [https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/715.vol3\(3\)](https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/715.vol3(3)).
- Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, & Tinneke M. Tumble.Pengaruh *Work-Life*

- Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.*(2017).
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>. Vol 5 (3).
- Ida Bagus Dwihana Parta Yuda & I Komang Ardana.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (10): 5319-5347.
- I Gede Mahendrawan & Ayu Desi Indrawati.(2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 (11):3936-3961.
- I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra & I Made Artha Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT.Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 (4): 1100-1118.
- Ivan Ardian Sani. (2017). Faktor-Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived fairness terhadap Burnout, Turnover intention, dan Job satisfaction Auditor (Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 02 (01): 1-19.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P, & Sambul Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 (4):18-27.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti & Renno Eka Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business review*. Vol 6 (1).117-126.
- Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover pada Karyawan Organik dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Membangun Profesionalisme Keilmuan UIN Sunan Kalijaga*. Edisi Januari-Juni 2016.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978).An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Ni Luh Tesi Riani & Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (11): 5970-5998.
- Putu Melati Purbaningrat Yo & Ida Bagus Ketut Surya.(2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 (5):1149-1165
- Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, & Edlyn Khurotul Aini.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 (2):127-136*.
- Rika Wahyuni, Hadi Irfani. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, Vol. 12 (1):1-10.
- Ristia Pawesti & Rinandita Wikansari.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopy*, Vol 3 (2):49-67
- Rocky dan Roy Setiawan. (2018). Pengaruh *Workplace Incivility* dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv Metalik Baru. *AGORA* Vol. 6 (2).
- Sinta Monika. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.17 Mei 2019. 4:07:08 PM. https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptu_nikompp-gdl-sintamonik-33180-14-unikom_s-l.pdf.
- V. Mardi Widyadmono. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention (Studi pada Accounting staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 15 (2):157-168.