

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (*The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta*)

Kherina Maulidah^{1*}, Syarif Ali², Dewi Cahyani Pangestuti³

Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan^{1,2,3}

kherinamaulidah@upnvj.ac.id¹, syarif.ali@upnvj.ac.id², dewichepe@upnvj.ac.id³



Riwayat Artikel

Diterima pada 14 September 2021

Revisi 1 pada 7 Oktober 2021

Revisi 2 pada 14 Oktober 2021

Revisi 3 pada 25 November 2021

Revisi 4 pada 13 Desember 2021

Disetujui pada 4 Januari 2022

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of workload and job satisfaction on turnover intention of employees at ABC General Hospital, South Jakarta.

Research Methodology: This research is quantitative research using inferential analysis method and data processing using IBM SPSS 24. Collecting data through distributing questionnaires to 130 employees of the South Jakarta ABC General Hospital.

Result: The workload partially has a positive effect on the turnover intention. Job satisfaction partially has a negative effect on turnover intention. Workload and job satisfaction simultaneously the turnover intention.

Limitations: The study only conducted research on two independent variables that could affect turnover intention, namely workload and job satisfaction and was carried out during pandemic so that researchers had difficulty coming directly to the field in the data search process.

Contributions: This research is expected to be a source of reference for similar research in the future and for hospitals to pay attention to the workload given and increase employee job satisfaction in order to reduce turnover intention.

Keywords: Turnover Intention, Workload, Job Satisfaction

How to cite: Maulidah, K., Ali, S., Pangestuti, D, C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2),159-176.

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan penyedia jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat umum. Dalam pemberian pelayanan yang paling baik untuk pelanggan, rumah sakit harus mempunyai SDM yang unggul supaya mampu bekerja sesuai dengan visi misi masing-masing setiap rumah sakit. Menurut [Halimsetiono \(2014\)](#) tujuan organisasi dapat tercapai jika organisasi mengatur sumber daya manusia yang dimiliki secara bagus. Untuk membentuk SDM terbaik di dalam rumah sakit diperlukan tingginya tingkat kepuasan kerja oleh setiap karyawannya. Menurut [Trisnawati et al. \(2021\)](#) setiap organisasi akan berfokus untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan dengan efektif supaya kualitas kerja bisa meningkat terutama dalam pelayanan kesehatan. Salah satu faktor untuk menghasilkan kerja yang maksimal terhadap karyawan yaitu dengan adanya kepuasan kerja karyawan. Pada saat karyawan mendapat rasa kepuasan kerja maka karyawan dapat menikmati pekerjaan yang diberikan kepadanya. Elemen yang bisa menjadikan pegawai bertahan di perusahaan dan *turnover* yang rendah yaitu lewat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan rumah sakit harus dijaga oleh pihak rumah sakit guna memberikan kinerja yang tinggi dan menimbulkan hasil berupa memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya.

Dalam perusahaan MSDM harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa bertahan di perusahaan sehingga *turnover intention* karyawan rendah. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya. Menurut [Nasution dan Hidayat \(2019\)](#) tingginya kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap positif atas tanggung jawab dan pekerjaan karyawan. Tingginya kepuasan kerja ditandai dengan disiplin, prestasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis serta mampu membuat karyawan untuk bertahan dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang tinggi bisa menyebabkan tidak bertahan karyawan serta berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang juga akan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Menurut [Salim, et. al \(2020\)](#) ketidakpuasan kerja ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak bahagia ditempat bekerjanya dan menunjukkan sikap marah karena kebutuhan kerja karyawan yang tidak terpenuhi.

Pada awal tahun 2020 terjadi pandemik covid-19 yang menimbulkan efek yang luas untuk seluruh kegiatan di dalam perusahaan. Seluruh aktivitas perusahaan harus terhenti sementara karena penyebaran virus yang sangat cepat. Salah satu dampak adanya pandemik covid-19 terhadap RSU ABC yaitu meningkatnya *turnover* karyawan. *Turnover intention* yaitu kemauan orang agar berpindah ataupun keluar dari tempatnya bekerja sekarang. *Turnover intention* menurut [Fachrozi \(2017\)](#) yaitu kemauan karyawan melepaskan pekerjaannya sebab karyawan mau memperoleh pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan yang saat ini sudah didapatkan. Kemauan seseorang untuk berpindah atau keluar juga pasti disebabkan oleh hal-hal dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang sekarang belum dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan.

Turnover yang tinggi dalam perusahaan, menjadi sebuah permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dipandang oleh perusahaan bahwa tingginya *turnover* akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar. Perusahaan perlu mendapatkan karyawan baru supaya aktivitas operasional bisa berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mendapatkan karyawan baru, perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk proses penerimaan, pelatihan dan biaya yang dipakai guna menyelesaikan rotasi karyawan tersebut ([Ridlo, 2012](#)). Berikut adalah data *turnover* karyawan RSU ABC pada tahun 2018-2020:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan RSU ABC Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2018	320	43	67	21%
2019	338	38	46	14%
2020	338	14	68	20%

Sumber: data diolah Manajemen HRD RSU ABC Jakarta Selatan

Berdasarkan sumber data yang didapatkan langsung dari manajemen HRD RSU ABC Jakarta Selatan menggambarkan terdapat tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2018 yaitu sebesar 21%. Walaupun pada tahun 2019 menunjukkan tingkat *turnover* yang menurun menjadi 14% tetapi pada tahun 2020 telah terjadi kenaikan yang tinggi sebesar 20%. Tingginya *turnover* yang dimiliki oleh RSU ABC diduga disebabkan oleh turunnya kualitas kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja juga menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut [Eti dan Astrid \(2021\)](#) ada beberapa faktor yang bisa mengakibatkan munculnya *turnover* di dalam rumah sakit dan salah satu faktornya adalah kepuasan kerja.

Tingginya *turnover* pada tahun 2020 mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian beban kerja dengan kapasitas yang tersedia. Beban kerja yang terlalu banyak mengakibatkan timbulnya perasaan tidak nyaman dalam bekerja. Berikut adalah data lembur berdasarkan panggilan karyawan RSU ABC pada tahun 2020:

Tabel 2. Data Lembur Berdasarkan Panggilan Karyawan RSU ABC Tahun 2020

No	Bulan	<i>On-call</i>
1	Januari	30
2	Februari	66
3	Maret	56
4	April	17
5	Mei	29
6	Juni	19
7	Juli	36
8	Agustus	23
9	September	24
10	Oktober	17
11	November	28
12	Desember	16
TOTAL		361

Sumber: data diolah Manajemen HRD RSU ABC Jakarta Selatan

Manajer HRD RSU ABC mengatakan beban kerja yang dialami karyawan salah satunya yaitu bertambah waktu jam kerja atau biasa dikenal dengan lembur. *Turnover* yang tinggi membuat beban kerja karyawan RSU ABC menjadi bertambah. Tabel diatas menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan tertentu menjadi bertambah. Menurut [Putra and Prihatsanti \(2016\)](#) *Turnover* yang tinggi bisa membuat karyawan mempunyai tugas *double* karena SDM yang dipunya terbatas sehingga banyak karyawan yang merangkap tugas dan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan juga terlalu besar yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat dan bisa membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Jam kerja bertambah pada karyawan seperti kurir, supir ambulans dan *maintenance* menggunakan *on-call*. Artinya karyawan tersebut mendapatkan jam kerja lembur dihitung dari panggilan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari - Maret beban kerja sangat meningkat.

Beban kerja yang berkali-kali lipat membuat beberapa karyawan harus meninggalkan keluarganya lebih lama dari sebelum adanya pandemik karena jam kerja yang bertambah. Jam kerja yang bertambah juga membuat para karyawan menjadi cepat lelah. Kelelahan yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan. Karyawan yang merasakan kualitas kepuasan kerja menurun akan mempunyai semangat kerja dikit yang mengakibatkan disiplin kerja karyawan menurun. Menurut [Pramanik \(2020\)](#) untuk meningkatkan disiplin kerja maka perusahaan harus memberikan motivasi dengan memberikan apresiasi dan prestasi guna meningkatkan semangat dan disiplin kerja. Dikutip dari CNN Indonesia, [Septallsma \(2021\)](#) mengatakan beban kerja tenaga kesehatan meningkat berkali-kali lipat dibandingkan sebelum pandemik. Karyawan rumah sakit khususnya tenaga kesehatan menjadi garda terdepan untuk membantu pemerintah dalam penanganan covid-19. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang bekerja tidak optimal. Menurut [Vanchapo \(2020\)](#) mengatakan bahwa beban kerja keperawatan yang berat mempengaruhi keselamatan pasien. Selain itu secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja keperawatan dan mengakibatkan *turnover* yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya dirasakan oleh karyawan medis saja, tetapi dirasakan oleh karyawan non medis.

Pada saat pandemik covid-19 terjadi, perubahan kondisi saat bekerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami karyawan. Kondisi kerja karyawan yang mengalami perubahan yaitu pergerakan

menjadi terbatas dan khusus untuk tenaga medis menggunakan APD atau alat pelindung diri khususnya karyawan medis yang bekerja pada zona merah seperti ruang isolasi *covid* dan ruang isolasi IGD guna menekan angka penyebaran virus di rumah sakit. Menurut manajemen HRD RSU ABC tidak sedikit karyawan yang mengalami ketakutan akan terpapar *corona virus*. Baik karyawan medis maupun non medis mengalami kekhawatiran dalam bekerja. Kekhawatiran yang dirasakan oleh setiap karyawan akan menimbulkan perasaan yang tidak aman dan nyaman dalam bekerja. Menurut [Fadli et al \(2020\)](#) mengatakan bahwa pada masa pandemi, tenaga kesehatan mengalami perasaan yang cemas terutasa saat menggunakan APD saat berinteraksi dengan pasien. Perasaan tidak aman dan nyaman inilah yang dapat memberikan pengaruh atas kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan tingginya *turnover* pada tahun 2020.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai bagaimana pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, riset yang dilaksanakan oleh [Susanto \(2018\)](#) telah ditemukan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover intention* dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover intention*. Berikutnya ada riset yang dilaksanakan oleh [Samsista \(2020\)](#) ditemukan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover intention*.

Sedangkan riset yang dilaksanakan oleh [Kolompoy \(2019\)](#) ditemukan yaitu beban kerja mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover* dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada *turnover*. Berikutnya adalah riset yang dilakukan oleh [Bimaputra & Parwoto \(2020\)](#) ditemukan beban kerja tidak mempunyai kaitan dan pengaruh pada *turnover* dan riset yang dilaksanakan oleh [Sakul \(2018\)](#) ditemukan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh pada *turnover* secara parsial.

Dari uraian diatas serta terdapat *research gap* terhadap penelitian yang sebelumnya, mendorong penulis untuk melangsungkan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU ABC Jakarta Selatan**”. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Turnover Intention

Turnover merupakan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya. Sementara itu intensi merupakan hasrat atau kemauan yang bersumber dari seseorang dalam melaksanakan suatu hal. Menurut [Tjahjono et al \(2017\)](#) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dan belum direalisasikan oleh karyawan. *Turnover* yang tinggi merupakan sebuah masalah yang dihadapi oleh perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Begitupun sebaliknya *turnover* yang rendah menandakan bahwa bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya rasa memiliki, suka terhadap pekerjaannya dan tingkat pengenalan organisasi serta lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan ([Husniati dan Pangestuti 2018](#)).

Pemahaman mengenai *turnover intention* diungkapkan oleh [Sijabat \(2011\)](#) bahwa *turnover intention* merupakan sikap seseorang yang memiliki keinginan untuk berganti atau berhenti dari organisasi ataupun perusahaan yang susah dihadapang. Menurut [Adi dan Ratnasari \(2015\)](#) *turnover* bisa sejenis *resign*, beralih keluar anggota industri, PHK ataupun pekerja yang meninggal. Tingginya *turnover* dalam perusahaan memiliki efek negatif yang menimbulkan tidak stabil dan tidak pasti atas kondisi tenaga kerja yang ada. Selain itu perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk sumber daya manusia untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali kepada sumber daya manusia baru. Dari berbagai definisi mengenai *turnover intention* yang sudah dijabarkan diatas maka kesimpulannya yaitu *turnover intention* ialah keinginan atau hasrat yang dipunya oleh seorang pekerja agar keluar ataupun pindah dari tempat kerja saat ini bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut [Ridlo \(2012\)](#) yaitu (1) Usia, tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan

dengan karyawan yang usianya sudah tua. Berarti semakin tua usia seorang karyawan, maka lebih rendah *turnover intention*-nya. Begitupun sebaliknya, semakin muda usia karyawan bisa jadi semakin tinggi juga untuk keluar. (2) Durasi kerja, *Turnover* lebih besar terjadi pada Karyawan yang bekerja dalam durasi yang sebentar. Tambah lama masa kerja maka bisa menurunkan tendensi *turnover* karyawan. *Turnover* terjadi karena kemungkinan keadaan hubungan dengan usia dan sosialisasi yang kurang pada saat mulai bekerja. (3) Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang besar serta jabatan yang cocok bisa mempengaruhi retensi karyawan. Bila pembelajaran tidak cocok dengan jabatan yang diidamkan bisa berpengaruh terhadap tingkatan *turnover* yang besar. (4) Keterikatan atas perusahaan, pekerjaan dengan memiliki rasa ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya berarti karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, rasa nyaman, tujuan serta makna hidup dan cerminan diri yang positif. Makin kuat ikatan yang dipunya karyawan dengan perusahaan maka makin lemah *turnover intention* karyawan tersebut. Begitupun kebalikannya, semakin kecil ikatan yang dipunya antara karyawan dengan perusahaan maka akan makin tinggi *turnover intention* karyawannya. (5) Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sebuah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan seseorang atas pekerjaannya bisa mendorong turnover yang lebih kuat. Ketidakpuasan menunjukkan bahwa apa yang didapat karyawan tidak selaras dengan ekspektasi karyawan.

Pada saat karyawan mempunyai kemauan untuk keluar ataupun berpindah dari pekerjaannya terdapat indikasi yang mendasari keputusan tersebut. Menurut [Mobley \(2011\)](#) ada 3 indikator dalam *turnover intention* yaitu (1) Pikiran untuk berhenti, menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini. Timbulnya pikiran untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya dimulai dari rendahnya kepuasan kerja dialami sampai karyawan timbul pikiran akan keluar dari tempat kerjanya sekarang dan menimbulkan rendah atau tingginya kekuatan supaya tidak masuk kantor. (2) Keinginan untuk meninggalkan, keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain. Jika pegawai sudah mencoba merenung supaya keluar dari tempat kerjanya, maka pegawai itu bakal coba mencari pekerjaan yang rasanya bertambah bagus daripada perusahaannya saat ini. (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, menggambarkan seseorang mempunyai niat untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini. Karyawan yang memiliki untuk pergi jika sudah memiliki pekerjaan yang lebih unggul daripada pekerjaannya saat ini. Segera atau lamban akan diselesaikan pada putusan pegawai apakah bertahan atau tidak.

Beban Kerja

Setiap pekerjaan diberikan kepada pegawai memiliki intensitas yang berbeda-beda. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. Menurut [Vanchapo \(2020\)](#) beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan. Menurut [Mahawati et.al \(2021\)](#) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksananya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan [Nabawi \(2019\)](#) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebetuk proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental. Menurut [Sofiana et al \(2020\)](#) mengatakan bahwa beban kerja merupakan total kerjaan yang perlu dikerjakan individu atas

keharusannya selaku seorang pegawai. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan, kesimpulannya beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada pegawai sesuai pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif ([Vanchapo 2020](#)): (1) Beban kerja kuantitatif, beban yang kelebihan baik selaku jasmani maupun psikis, ialah seseorang perlu mengerjakan terlalu banyak sesuatu dalam pekerjaannya dan kemungkinan bisa menimbulkan stress kerja. Komponen lain yang memicu kelebihan beban kuantitatif yaitu tuntutan waktu. Saat keadaan tertentu waktu akhir (*deadline*) bisa jadi dorongan agar mendapatkan kinerja yang bagus tetapi jika durasi itu memunculkan tidak fokus dan menyebabkan adanya kesalahan yang banyak pada saat bekerja dapat dikatakan seseorang telah menerima pekerjaan kuantitatif yang berlebihan. (2) Beban kerja kualitatif, terjadi pada seseorang yang diakibatkan oleh keharusan tugas yang berlebihan dari batas kekuatan psikis seseorang. Saat waktu spesifik, beban kerja itu menimbulkan tugas jadi tidak efektif bagi pekerja. Apabila terus berlanjut maka bisa muncul rasa lelah mental dan ditunjukkan dalam bentuk reaksi terus menerus bisa muncul keletihan mental serta bisa ditunjukkan dalam wujud respon sentimental serta aktivitas fisik yang tidak normal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut [Gibson \(2009\)](#) terbagi menjadi lima yaitu, (1) Tekanan waktu, umumnya pada saat tertentu waktu benar-benar dapat memperluas inspirasi dan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, tetapi faktor durasi yang mendesak bisa menimbulkan beban kuantitatif yang kebanyakan dan menyebabkan seseorang tidak fokus dan membuat kesalahan yang banyak. (2) Waktu kerja, ukuran durasi guna menangani tugas menambah keahlian permintaan pekerjaan yang merupakan faktor yang menyebabkan tekanan di tempat kerja. Perihal ini ditandai adanya perubahan durasi diantara tugas dengan keluarga, khususnya pasangan yang sudah menikah yang saling berkarir. Rencana dasar untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu 8 jam setiap hari selama seminggu. Ada tiga jenis rencana untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk lebih spesifiknya: *night shift*, *long shift* dan *flexible work schedule*. Melalui tiga jadwal itu bisa dikatakan bahwa *long shift* dan *night shift* bisa mempengaruhi kebugaran jasmani. (3) Ambiguitas pekerjaan dan konflik peran, dapat mempengaruhi kesan individu tentang tanggung jawabnya. Ini bisa sebagai perusakan atau pengujian. (4) Kebisingan, dapat mempengaruhi kesejahteraan dan pelaksanaan pekerja selama bekerja. Pekerja dengan kondisi kerja yang sangat riuh menyebabkan pekerja merasa terganggu dengan fokus mereka dan akibatnya mengganggu penyelesaian tugas sehingga mempengaruhi kelangsungan hidup mereka di tempat kerja dan secara positif dapat membuat tanggung jawab mereka jauh lebih merepotkan.

Selanjutnya, (5) *Information overload*, kelebihan informasi yang didapat oleh pekerja secara bersamaan dapat membuat tanggung jawab menjadi lebih berat. Sebagian besar inovasi dan pemanfaatan kantor kerja yang disempurnakan membutuhkan variasi tunggal dari pekerja. Semakin rumit informasi yang didapat, menuntut setiap pekerja untuk berbagai hasil dan dapat mempengaruhi siklus belajar pekerja. (6) *Temperature extreme*, suhu yang tinggi di dalam ruangan akan mempengaruhi kesehatan pekerja. Apalagi bila keadaan itu berjalan cukup lama serta tidak ada alat perlindungannya. (7) *Repetitive action*, banyak tugas yang memerlukan pergerakan badan yang berkali-kali misalnya pegawai yang memakai PC serta membelanjakan cukup banyak energi mereka untuk melakukan pengetikan ataupun bekerja dengan banyak gerakan yang melelahkan, dapat menyebabkan kelelahan yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan perhatian dan mungkin berisiko jika pekerja lalai bertindak. dalam keadaan krisis. (8) Kewajiban dan tanggung jawab, setiap jenis kewajiban dapat menjadi tanggung jawab bagi individu tertentu. Berbagai macam kewajiban memiliki berbagai kapasitas sebagai faktor penekan. Kewajiban terhadap individu membuat tekanan terkait bisnis. Kemudian lagi, semakin besar kewajiban mengenai produk, semakin rendah penanda faktor tekanan terkait bisnis.

Dimensi dan indikator beban kerja menurut [Munandar \(2014\)](#) ada tiga yaitu, (1) Beban fisik, mempengaruhi masalah medis dalam tubuh seperti kerangka fisiologis tubuh, jantung, pernapasan,

dan kemampuan seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja. (2) Beban kerja mental, muncul ketika pekerja menunaikan kegiatan psikis dalam lingkungan kerja. Beban mental menggabungkan fokus, kebingungan, kehati-hatian dan ketepatan administrasi. (3) Beban waktu, muncul ketika dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Beban waktu terdiri dari kecepatan untuk menangani pekerjaan dan melakukan setidaknya dua posisi secara bersamaan.

Kepuasan Kerja

Pada sebuah perusahaan penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan atau *job satisfaction*. Salah satu komponen utama untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal adalah dengan adanya kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki harapan untuk memperoleh kepuasan kerja selama bekerja. Jika pekerja merasakan tingginya tingkat kepuasan kerja maka pekerja bisa merasakan senang dalam bekerja. Kepuasan yang dialami oleh masing-masing karyawan mempunyai perbedaan karena kepuasan kerja bersifat individu. Menurut [Nusran \(2019\)](#) kepuasan kerja yaitu perilaku positif pegawai atas tugas mereka yang muncul tergantung evaluasi atas keadaan kerja. Evaluasi bisa diselesaikan pada suatu tugas serta dilaksanakan sebagai perasaan menghargai saat meraih suatu kualitas khusus dalam bertugas. Kepuasan kerja membentuk perhatian penting bagi seorang manajer SDM terhadap pengelolaan SDM yang dipunya. Wajib bagi SDM merasakan sikap senang selama bekerja.

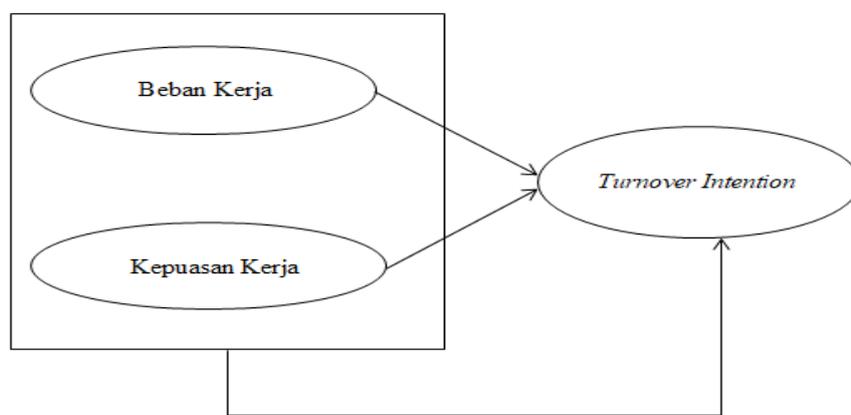
Suasana kerja dengan hati yang senang merupakan salah satu tanda bahwa seseorang telah merasakan kepuasan dalam bekerja. [\(Tama dan Hardiningtyas 2017\)](#) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan konsekuensi berpikir, perasaan dan perilaku beberapa aspek pekerjaan dengan menggambarkan hubungan afektif dan emosi. [Afandi \(2016\)](#) mengatakan kepuasan kerja adalah reaksi aktif ataupun emosional terhadap sudut atau bagian yang berbeda sehingga kepuasan kerja jelas bukan ide tunggal. Menurut [\(Pangestuti, 2018\)](#) kepuasan kerja yaitu sebetuk perasaan emosi negatif atau positif dan berkorelasi dengan pekerjaan atau keadaan dirinya. Menurut [\(Sidik & Safitri \(2020\)](#) kepuasan kerja bisa membuat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan bisa muncul jika karyawan tersebut merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pengertian mengenai kepuasan kerja yang telah diuraikan maka dapat kesimpulan mengenai kepuasan kerja adalah perasaan yang diterima masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya di dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja biasanya ditunjukkan dengan merasakan senang dalam bekerja sehingga hasil kerja pun dapat meninggi.

Setiap individu memberikan dampak bagi perusahaan atas kepuasan kerja yang didapat. Berikut adalah dampak dari kepuasan kerja menurut [Sutrisno \(2017\)](#) yaitu (1) Dampak terhadap produktivitas, individu berpersepsi bahwa produktivitas kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Peningkatan produktivitas bisa menimbulkan tingginya kepuasan kerja jika karyawan menganggap sesuatu yang sudah digapai organisasi sejalan pada sesuatu yang karyawan dapat (kompensasi) ialah keadilan dan pantas serta dikaitkan atas prestasi kerja yang optimal. (2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, ketidakhadiran adalah efek yang tidak dibatasi dan menggambarkan ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan. Sedangkan keluarnya tenaga kerja memiliki efek moneter yang besar dan kemungkinan besar berkaitan pada tidak puasnya tenaga kerja. Perusahaan akan melakukan usaha yang maksimal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja dengan baik. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diekspresikan dengan bermacam-macam cara seperti keluar dari pekerjaan, mengeluh, membangkang, mengambil barang yang dimiliki perusahaan dan tidak menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya. (3) Dampak terhadap kesehatan, kepuasan kerja menjunjung tinggi derajat kerja tubuh dan psikis serta rasa puas itu sendiri adalah indikasi atas kepuasan. Derajat kepuasan kerja serta kesehatan bisa jadi secara umum saling berkaitan dengan tujuan bahwa ekspansi dari kesehatan bisa mengembangkan kepuasan kerja dan

begitupun kebalikannya. Serta kesehatan bisa berdampak negatif pada kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya.

Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut [Afandi \(2016\)](#) yaitu, (1) Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan oleh seseorang apakah memiliki unsur yang memuaskan. Isi pekerjaan harus sejalan atas deskripsi kerja yang dimiliki setiap karyawan. (2) Upah/Gaji, pendapatan upah yang didapat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai pada kebutuhan dan merasakan keadilan. (3) Promosi, adanya peluang yang didapatkan untuk kenaikan jabatan dalam pelaksanaan kerja. (4) Pengawas, seorang pemimpin yang memberikan tugas dan arahan selama bekerja. (5) Rekan kerja, ini elemen yang berkaitan diantara satu pegawai dengan pegawai yang lain selama menjalankan pekerjaan. Seorang pegawai bisa merasa apakah rekannya karyawan yang satu dan karyawan yang lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang bisa merasakan apakah rekan kerjanya memuaskan atau menyebalkan.

Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan kerangka model penelitian maka didapatkan hipotesis:

- H1: Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan.
- H3: Beban kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan.

3. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapat melalui penyebaran kuesioner, observasi langsung atau dokumentasi dan pengolahan data dilakukan secara analisis statistik ([Riyanto dan Hatmawan, 2020](#)). Sumber data yang dipakai pada penelitian ini ada dua yaitu (1) Data primer, didapat melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. (2) Data sekunder, didapat melalui studi pustaka, buku, artikel, karya ilmiah, penelitian terdahulu, dan dokumen lain baik yang tercetak maupun *online*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap medis dan non medis RSUD ABC Jakarta Selatan sebanyak 187 orang. Sedangkan untuk menetapkan jumlah sampel, maka penelitian ini memakai rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

E = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Dari perhitungan memakai pendekatan slovin, dapat ditetapkan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam rumus tersebut untuk mengetahui jumlah sampel yang tepat untuk penelitian ini, yaitu jumlah populasi sebesar 187 dan juga tingkat toleransi kesalahan yang peneliti tentukan yaitu sebesar 5 %, sehingga perhitungan sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{187}{(1 + 187(0,05^2))}$$

$n = 127,4$

Dari hasil perhitungan diatas menghasilkan angka 127,4 yang kemudian dibulatkan sehingga didapat total sampel pada penelitian ini yaitu 130 karyawan tetap RSUD ABC Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu *simple random sampling*.

Peneliti memakai software IBM SPSS 24 untuk melakukan pengolahan data. Adapun metode yang digunakan untuk meneliti:

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas sebuah parameter yang membuktikan valid atau sah sebuah instrumen penelitian ([Riyanto dan Hatmawan 2020](#)). Uji validitas mengarahkan seberapa jauh sebuah instrument dalam melaksanakan fungsi. Instrument dapat dibidang valid jika instrument tersebut bisa dipakai untuk menilai hal yang akan dinilai.

Landasan Keputusan

- Jikalau $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat dikatakan pernyataan tersebut valid
- Jikalau $r_{hitung} < r_{tabel}$, dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid

Uji reliabilitas merupakan tingkat ketelitian, ketepatan atau presisi dari suatu instrumen. Reliabilitas menggambarkan apakah instrumen secara andal membagikan hasil estimasi yang serupa mengenai sebuah hal yang diperkirakan pada berbagai kesempatan ([Agung, 2017](#)). Semakin tinggi hasil uji reliabilitas maka semakin stabil juga alat pengukurannya. Menurut [Riyanto dan Hatmawan \(2020\)](#) semakin tinggi hasil uji reliabilitas maka semakin stabil juga alat ukurnya. Sebuah variabel bisa dibidang reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Hipotesis

Uji signifikan parsial atau uji t menurut [Mulyono \(2018\)](#) dipakai guna mengetahui apakah variabel independen berpengaruh dengan cara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dihitung dengan melakukan perbandingan terhadap nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk nilai t_{hitung} bisa dilihat melalui hasil pengolahan data *Coefficients*.

Landasan Keputusan

- Jikalau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jikalau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t < 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji signifikan simultan

Uji signifikan simultan atau uji F Uji F dipakai guna mengenali apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ([Mulyono 2018](#)). Tingkat kepercayaan yang dipakai adalah 0,5. Uji F dilaksanakan dengan melakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

Landasan Keputusan

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ ($\alpha: 5\%$), maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ ($\alpha: 5\%$), maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sekuat apa variabel independen dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Makin besar nilai *R-Square* maka makin tinggi kekuatan variabel independen dalam menguraikan variasi perubahan pada variabel dependen dan makin kecil nilai *R-Square* maka makin lemah dalam menguraikan variasi perubahan pada variabel dependen. Besar *R-Square* berada diantara 0 (nol) dan 1 (satu).

4. Hasil dan pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
Laki-Laki	15	12%
Perempuan	115	88%
Total	130	100%

Sumber: data diolah (2021)

Melalui tabel diatas bisa dilihat bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki. Responden perempuan berjumlah 115 responden dan responden laki-laki berjumlah 15 responden. Banyaknya responden perempuan di RSUD ABC dikarenakan perempuan lebih sabar, lebih teliti dan juga memiliki kepribadian yang tidak gegabah.

Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
<20 tahun	3	2%
20-30 tahun	70	54%
30-40 tahun	40	31%
>40 tahun	17	13%
Total	130	100%

Sumber: data diolah (2021)

Melalui tabel tersebut bisa diamati bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun adalah responden dengan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 70 responden. Di urutan kedua responden terbanyak yaitu berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 40 responden. Di urutan ketiga responden berusia >40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan di urutan terakhir responden dengan usia <20 tahun berjumlah 3 responden. Perihal ini menggambarkan bahwa karyawan RSUD ABC kebanyakan masih dalam usia produktif dan terbilang masih muda.

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
1-3 tahun	49	38%
3-5 tahun	30	23%
>5 tahun	51	39%

Total 130 100%

Sumber: data diolah (2021)

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu masa kerja >5 tahun dengan total responden sebanyak 51 responden. Di urutan kedua responden terbanyak yaitu responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun berjumlah 49 responden serta diurutan paling akhir ada responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun dengan yang berjumlah 30 responden. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang ikut andil pada penelitian ini merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di RSUD ABC dan sangat mengerti kondisi di RSUD ABC.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilangsungkan kepada 130 responden dengan sig 5% atau 0,05 menunjukkan nilai r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,176 yang akan dibandingkan dengan r_{hitung} . Dibawah ini terdapat hasil uji validitas yang dilaksanakan oleh peneliti:

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	N	Validitas
Turnover Intention	Berpikir Untuk Berhenti	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	130	0,314
		Saya berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini	130	0,429
	Keinginan Untuk Meninggalkan	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan ini	130	0,434
		Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	130	0,333
	Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain	Saya menghubungi teman saya untuk mendapatkan informasi lowongan kerja	130	0,278
		Saya berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya	130	0,296
Beban Kerja	Beban Fisik	Saya merasa mudah lelah saat bekerja	130	0,466
		Pekerjaan saya membutuhkan tenaga yang kuat	130	0,569
	Beban Mental	Saya membutuhkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	130	0,441
		Saya sempat merasa kebingungan saat bekerja	130	0,514
		Saya selalu waspada dengan kondisi tempat kerja saya	130	0,393
		Saya membutuhkan kekuatan mental dalam bekerja	130	0,382
	Beban Waktu	Waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan terbatas	130	0,515
		Saya seringkali mengerjakan lebih dari dua tugas (<i>double job</i>) dalam waktu yang bersamaan	130	0,365
		Atasan saya memberikan tugas secara mendadak	130	0,343
		Pada saat tertentu saya menjadi sibuk dengan pekerjaan saya	130	0,235
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	Saya merasa puas dan bangga dengan pekerjaan saya saat ini	130	0,307
		Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	130	0,422
	Upah	Upah saya sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya	130	0,21

		kerjakan		
		Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	130	0,553
		Upah saya dapat memenuhi semua kebutuhan saya	130	0,58
	Promosi	Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan	130	0,195
		Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berkembang dan maju	130	0,29
	Pengawasan	Atasan saya memberikan dukungan kepada karyawan	130	0,272
		Atasan saya memberikan bantuan saat mengalami kesulitan dalam bekerja	130	0,508
		Saya merasa diperhatikan dalam bekerja oleh atasan saya	130	0,192
	Rekan Kerja	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	130	0,615
		Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan kepada saya	130	0,668

Sumber: data diolah (2021)

Melalui hasil hitung uji validitas pada tabel 6 menggambarkan semua instrumen yang dipakai guna mengukur variabel *turnover intention* (Y), beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) valid dikarenakan hasil seluruh $r_{hitung} > 0,176$ yang merupakan sebuah nilai r_{tabel} . Uji reliabilitas, instrumen penelitian dikatakan reliabel jika respon jawaban narasumber konsisten. Dibawah ini ada hasil uji reliabilitas yang dilaksanakan oleh peneliti:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,732	6
Beban Kerja	0,913	10
Kepuasan Kerja	0,761	12

Sumber: data diolah (2021)

Melalui tabel 7 bisa dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpa* pada variabel *turnover intention*, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai $> 0,60$. Sehingga instrumen yang dipakai untuk manilai variabel *turnover intention*, beban kerja dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel karena telah melebihi batas minimum tingkat reliabilitas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dihitung melalui cara melakukan perbandingan terhadap nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Hasil pengolahan data *Coefficients* berguna untuk melihat nilai t_{hitung} . Perhitungan t_{tabel} dihitung dengan rumus $t \left(\frac{\alpha}{2} : n - k - 1 \right)$ dan mendapatkan hasil (0,025 : 127) sehingga nilai t_{tabel} nya yaitu 1,978. Berikut hasil uji signifikan parsial masing-masing variabel independen:

Tabel 8. Uji t Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	5,394	0,000
	Beban Kerja	9,056	0,000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 8 bisa dilihat bahwa hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} memiliki nilai sebesar 9,056 serta nilai Sig. sebesar 0,000. Artinya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($9,056 > 1,978$). Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) beban kerja pada tabel 8 menunjukkan bahwa mempunyai nilai Sig. yang lebih kecil daripada nilai probabilitas 5%. ($0,000 < 0,05$). Melalui hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu beban kerja (X_1) berpengaruh antara terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini bisa dipahami tingkatan beban kerja berjalan beriringan dengan tingkatan *turnover intention* karyawan RSUD ABC. Semakin meningkat dan banyak beban pekerjaan yang dirasakan pada pegawai bisa mendorong tingkat *turnover intention* karyawan di RSUD ABC. Terutama dimasa pandemik covid-19 tingkat *turnover* yang tinggi membuat beban kerja karyawan yang masih bertahan memiliki beban kerja yang lebih banyak daripada sebelumnya. Hal ini dikarenakan berkurangnya karyawan sedangkan pekerjaan yang ada lebih banyak dibandingkan sebelumnya. Beban kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan membuat lebih cepat lelah dalam bekerja. Khususnya pada karyawan medis yang bekerja menangani pasien secara langsung. Karyawan medis membutuhkan tenaga yang lebih kuat untuk menangani pasien lebih banyak dibandingkan dengan sebelum adanya pandemic covid-19. Beban kerja yang berlebihan menandakan bahwa kapasitas kerja karyawan yang dimiliki tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pemberian beban kerja kepada karyawan perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit agar beban kerja yang dibagikan sesuai dengan kesanggupan dan kapasitas yang dimiliki setiap karyawan. Hingga akhirnya karyawan tidak merasakan beban kerja yang tinggi atau berlebih yang dapat mengakibatkan kelelahan. Rasa lelah yang dirasakan oleh karyawan dapat mengakibatkan seorang karyawan bekerja tidak optimal. Selain itu, tingginya beban kerja dapat membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dimana rasa tidak nyaman ini dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil dari penelitian ini memberikan dukungan atas penelitian yang sudah dilakukan oleh Afif (2019), Fitriantini et al., (2019), dan Susanto (2018). Ketiga hasil penelitian tersebut menyatakan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 9. Uji t Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	35,967	0,000
	Kepuasan Kerja	-7,166	0,000

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 20 menunjukkan bahwa hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} mempunyai nilai sebesar -7,166 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) kepuasan kerja pada tabel 20 menunjukkan bahwa mempunyai nilai Sig. yang lebih kecil daripada nilai probabilitas 5%. ($0,000 < 0,05$). Melalui hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan RSUD ABC. Artinya semakin kecil tingkat kepuasan kerja karyawan maka dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan di RSUD ABC. Kepuasan kerja yang rendah mampu

membuat karyawan tidak bertahan lama dalam perusahaan karena memiliki perasaan yang tidak aman dan nyaman selama bekerja. Kepuasan kerja yang mampu membuat karyawan bertahan yaitu dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga karyawan merasakan kesenangan dan bangga atas pekerjaannya. Pemberian gaji dibagikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diterimanya. Kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawannya sebagai salah satu penghargaan atas kontribusi karyawan selama bekerja. Interaksi antara karyawan dengan pimpinan dan juga karyawan dengan teman kerja juga harus berjalan dengan baik agar kenyamanan dapat tercipta selama bekerja.

Ketidakpuasan kerja yang dialami seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut mudah mengeluh dan bekerja tidak optimal. Oleh sebab itu sangat wajib untuk pihak RSUD ABC dalam memberikan perhatian dan memberi peningkatan atas kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perlu ditingkatkan guna menurunkan *turnover intention* karyawan. Pekerjaan serta upah harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki setiap karyawan sehingga mampu menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan. Selain itu, promosi jabatan, pengawasan dari atasan serta interaksi dengan teman kerja menjadi elemen yang bisa memberikan pengaruh kepuasan kerja setiap karyawan. Hasil penelitian ini memberikan dukungan atas penelitian yang sudah dilaksanakan oleh [Bimaputra & Parwoto \(2020\)](#), [Miftahur \(2020\)](#), [Altahtoo \(2018\)](#), dan [Putra \(2017\)](#). Keempat penelitian tersebut menyatakan hasil yang sama yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

1.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan dilaksanakan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Perhitungan untuk menghitung F_{tabel} yaitu menggunakan rumus $F_{tabel} = (k: n-k)$ yang menghasilkan angka (2:128) dengan nilai probabilitas sebesar 0,05 sehingga memperoleh nilai F_{tabel} sejumlah 3,07. Berikut hasil uji signifikan parsial beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*:

Tabel 10. Uji F Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	49,340	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

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

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 10 bisa dilihat hasil uji simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 49,340 ($49,340 > 3,07$). Selanjutnya nilai signifikansi (Sig.) pada tabel 10 membuktikan bahwa nilai Sig. yang lebih kecil daripada nilai probabilitas 5%. ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai yang didapat pada uji simultan maka kesimpulannya adalah H_3 diterima, yaitu variabel beban kerja dan variabel kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

Dalam penelitian ini dapat diketahui beban kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu beban mental, beban fisik dan beban waktu. Beban kerja yang diberikan harus sesuai pada daya muat yang dipunya oleh karyawan RSUD ABC. Apabila RSUD ABC memberikan beban pekerjaan sesuai pada kekuatan dan kapasitas yang dipunya oleh karyawan maka beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan rendah. Artinya beban kerja yang dibagikan terhadap karyawannya tidak berlebihan. Begitupun kebalikannya, apabila beban kerja diberikan baik secara mental, fisik maupun waktu itu berlebihan maka beban kerja adak dirasakan tinggi oleh karyawan. *Turnover intention* karyawan RSUD ABC juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Beberapa faktor yang bisa

mempengaruhi beban kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaannya, gaji, promosi, pengawasan atasan serta hubungan rekan kerja. Kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang bisa memberikan pengaruh terhadap pikiran seseorang untuk resign dari tempat kerjanya. Karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat kerjanya saat ini jika merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya, jika karyawan mengalami ketidakpuasan kerja maka bisa menimbulkan *turnover intention* pada benak karyawan.

Dengan dilakukannya uji F maka terbukti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka perusahaan perlu memperhatikan dua hal tersebut untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawannya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja dengan cara menganalisis apakah tugas yang dibagikan sudah sesuai kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawannya atau belum. Jangan sampai beban kerja yang dibagikan melampaui batas sehingga karyawan merasakan beban kerja yang terlalu berlebihan. Tidak hanya itu, kepuasan kerja harus diperhatikan dan ditingkatkan juga misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, memberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan memberikan fasilitas kerja bagi setiap karyawannya. Tingginya *turnover intention* di dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada produktivitas perusahaan yang akan menurun, terutama jika pekerja yang keluar merupakan pekerja yang mempunyai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh sebab itu perlu memperhatikan beban kerja serta kepuasan kerja supaya *turnover intention* perusahaan rendah.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Uji R-Square merupakan uji yang mengukur sekuat apa variabel independen dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji R-Square beban kerja dan kepuasan kerja:

Tabel 11. Uji R-Square Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Model	R Square
1	0,437

Sumber : data diolah (2021)

Melalui tabel 11 di atas bisa dilihat bahwa hasil nilai R^2 sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,7% variabel *turnover intention* (Y) diberikan pengaruh oleh variabel beban kerja (X_1) serta kepuasan kerja (X_2) yang diteliti dalam penelitian ini, sementara sebesar 56,3% diberikan pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. (3) Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan.

Saran yang diberikan kepada pihak RSUD ABC untuk memperhatikan beban kerja yang dibagikan pada setiap karyawannya. Beban kerja harus dibagikan sesuai dengan kapasitas yang dipunya oleh karyawan RSUD ABC agar para karyawan tidak cepat lelah baik secara fisik ataupun mental yang dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Selain itu, RSUD ABC harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. RSUD ABC diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan dan bisa menurunkan tingkat *turnover intention* yang dimiliki.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya melakukan penelitian terhadap dua variabel independen yang bisa mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu masih ada variabel independen yang lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention*. Hasil R^2 juga mendukung hal ini dan menyatakan bahwa *turnover intention* 56,3% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda selain variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan selama pandemik Covid-19 sehingga peneliti mengalami kesulitan untuk datang langsung ke lapangan dalam proses pencarian data. Untuk kedepannya peneliti akan berusaha melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT., dosen pembimbing, orang tua penulis, teman-teman penulis dan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

References

- Adi, A.Z., & Ratnasari, S.L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14, 35–50.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afif, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Cakrawala Megah Cemerlang Yogyakarta*.
- Agung, A.A.P. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Altahtoo, U.A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8). doi: 10.30845/ijbss.v9n8p12.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus Pada PT . ABC). *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
- Eti, R., & Astrid,N. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(1).
- Fachrozi, I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi – Jawa Barat).
- Fadli, Safruddin Ahmad, A.S., Sumbara, & Baharuddin, R. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 6(1), 57–65.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Distribusi- Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 339. doi: 10.21109/kesmas.v8i8.402.
- Husniati, R., & Pangestuti, D.C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn Veteran Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–41.
- Kolompoy, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4).
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P.J., Fan, T., Sari, A.P., Setijaningsih, R.A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A.P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Miftahur, K. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover*

- Intention (Studi Pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu).*
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Nasution, M.H. & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2).
- Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Pangestuti, D.C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4), 361–81.
- Pramanik, N.D. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Freelance Di Jagoketik.Com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–26. doi: 10.35912/jakman.v1i3.40.
- Putra, I.D.G.D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–43.
- Putra, M.T.P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. 'X.' *Jurnal Empati*, 5(2), 303–7.
- Ridlo, I.A. (2012). *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya: PH Movement Publications.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- Salim, C., Firdaus, A.I., Saputra, N. (2020). Pengaruh Digital Engagement dan Gamifikasi terhadap Work Engagement Karyawan yang Bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265–86. doi: 10.35912/jakman.v1i4.45.
- Samsista, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bola Intan Elastic*.
- Septallsma, B. (2021). Pengamat Nilai Pemotongan Insentif Nakes Logika yang Salah. Retrieved December 2, 2021 (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210204132041-532-602216/pengamat-nilai-pemotongan-insentif-nakes-logika-yang-salah>).
- Sidik, J., & Safitri.D. (2020). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212. doi: 10.35912/jakman.v1i3.35.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah *Visi* 19(3):592–608.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*, Vol. 8.
- Susanto, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention PT Bintang Suryasindo Bangka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Tjahjono, H. K. (2017). *Bunga Rampai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku*

Organisasional. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Trisnawati, A.A., Sianto, K., Seansyah, L.A., Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support Selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(4), 255–78. doi: 10.35912/jakman.v2i4.425.

Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.