

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA PERAWAT

Sasi Utami^{1*}, Budi Rahayu²

^{1,2} Universitas Kediri, Jl. Selomangleng No. 1, Pojok, Kec. Mojoroto, Kota Kediri

sasi@unik-kediri.ac.id*, budir@unik-kediri.ac.id

*corresponding author

Abstract

This research examines the effect of workload on desire to change mediated by work stress in nurses at a one of the private hospital in Kediri. The population in this study were all nurses in one of the private hospitals in Kediri. This research is explanatory research with a quantitative approach where data collection was carried out by distributing questionnaires to 126 respondents. Data analysis uses Partial Least Square (SEM-PLS). The research results show that workload and work stress have a significant effect on turnover intention. Likewise, workload has a significant effect on work stress. The results of this study also show that work stress has a significant influence on turnover intention. Furthermore, job stress partially mediates the influence of job insecurity and workload on intention to leave. The results of this research indicate that one of the private hospitals in Kediri can improve its strategy to retain and retain its nurses so they remain in their jobs.

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja terhadap keinginan berpindah dimediasi oleh stress kerja pada perawat di salah satu rumah sakit swasta di Kota Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di salah satu rumah sakit swasta di Kota Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 126 responden. Analisis data menggunakan Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. Begitu pula beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Lebih lanjut, stres kerja secara parsial memediasi pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap niat berpindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu rumah sakit swasta di Kota Kediri tersebut dapat meningkatkan strategi untuk mempertahankan dan mempertahankan perawatnya agar tetap bertahan dalam pekerjaannya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Niat Berpindah

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan diberikan secara paripurna terhadap pasien dan masyarakat umum. Perawat mempunyai peranan strategis, karena jumlahnya paling banyak dibandingkan karyawan lain di rumah sakit. Komponen manajemen yang paling penting dalam pengaturan prestasi adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik. Karyawan dapat meninggalkan perusahaan apabila manajemen sumber daya manusia tidak memadai [1], hal ini disebut dengan pergantian karyawan. Tingginya tingkat perputaran karyawan disebabkan oleh sejumlah tantangan di tempat kerja, yaitu rendahnya kompensasi, jam kerja tidak teratur, kurangnya pelatihan, sedikitnya kesempatan untuk pengembangan karir, dan beban kerja yang berlebih [2]. Tingkat perputaran karyawan di Indonesia berada pada peringkat ke-29 dunia dan peringkat ke-9 di Asia Pasifik [3]. Salah satu rumah sakit swasta di Kota Kediri mengalami tingkat perpindahan yang semakin naik dari tahun sebelumnya, pada tahun 2021 tingkat pergantian perawat sebesar 12,5%, pada tahun 2022 sebesar 13,4%. Data tersebut menunjukkan tingkat yang tergolong tinggi dikarenakan memiliki nilai lebih dari 10% [4].

Perputaran karyawan merupakan suatu fenomena yang diawali dengan adanya kecenderungan atau niat dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pada suatu perusahaan, yang disebut dengan niat untuk berpindah [1]. Niat berpindah merupakan sebuah risiko yang harus dikelola oleh suatu organisasi ketika berhadapan dengan sumber daya manusia. Ketika suatu perusahaan melakukan perekrutan, maka harus ada persiapan jika ada karyawan yang ingin keluar dari perusahaan [3]. Niat berpindah dimulai dari seseorang mengevaluasi pekerjaannya, kemudian menilai kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, menghitung

manfaat dan biaya, serta memutuskan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan [1]. Beberapa faktor dapat mempengaruhi niat berpindah karyawan, beban kerja adalah salah satunya.

Beban kerja mempengaruhi niat berpindah karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai bertambah maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karena menimbulkan rasa cemas dan tertekan dalam menjalankan tugasnya. Akibat beban kerja yang meningkat, karyawan mungkin ingin keluar dari perusahaan, dan melebihi batas kemampuannya dapat mengakibatkan peningkatan stres kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak efisien. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Artinya semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka karyawan akan semakin terbebani, dan jika beban kerja terlalu berat maka akan terjadi stres kerja sehingga menimbulkan niat karyawan untuk keluar [5,6]. Namun temuan menyatakan sebaliknya [4,7,8].

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, terdapat kesenjangan penelitian atau perbedaan hasil penelitian-penelitian tersebut. Inkonsistensi temuan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian tambahan mengenai pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah karyawan, secara langsung dan tidak langsung, melalui variabel mediasi. Stres kerja menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini. Stres kerja digunakan sebagai variabel mediasi karena dapat timbul akibat beban kerja yang berlebihan sehingga waktu yang tersedia tidak mencukupi. Stres kerja merupakan tekanan yang berasal dari peraturan atau masalah di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi perasaan dan pemikiran seseorang. Seorang pegawai harus dapat bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja menyebabkan karyawan merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaannya [9].

Beban kerja hanyalah satu dari banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya dalam bahaya dan merasa terancam. Hal ini sesuai dengan penelitian [10], yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja mengurangi stres kerja. Karyawan dapat mengalami stres kerja akibat beban kerjanya. Jika karyawan terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mampu mengatasinya, maka mereka akan merasa terlalu banyak bekerja sehingga dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja [11]. Stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan mempengaruhi tingkat pikiran emosional seseorang, yang pada akhirnya memicu niat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya [12].

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah yang dimediasi oleh stres kerja perawat pada Rumah Sakit swasta di Kota Kediri.

Niat Berpindah

Niat seorang perawat untuk meninggalkan pekerjaannya pada suatu perusahaan disebut dengan "niat berpindah" [1]. Menurut [13], keinginan dan niat seorang karyawan untuk pindah kerja dengan upah yang masuk dan menghentikan keanggotaan pada suatu perusahaan. Baik faktor organisasi maupun individu dapat mempengaruhi niat berpindah. Faktor organisasi meliputi ukuran perusahaan, satuan kerja, gaji, beban kerja, dan metode pengawasan. Kepuasan kerja secara keseluruhan, gaji, promosi, tanggung jawab pekerjaan, rekan kerja, keterikatan organisasi, ekspektasi pencarian kerja, stres, dan lingkungan kerja semuanya merupakan faktor pribadi.

Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan hasil kali volume pekerjaan dan norma waktu. Beban kerja sebagai kombinasi ketersediaan sumber daya sistem operasi, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan individu [14,15]. Gibson dkk. (2009), beban kerja merupakan tekanan yang dialami individu akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan. Perputaran karyawan tinggi ketika beban kerja dirasakan berlebihan dan tidak proporsional dengan kapasitas dan kemampuannya. Namun jika beban kerjanya ringan maka niat untuk keluar pun akan berkurang. Menurut [8], apakah beban kerja tinggi atau rendah tidak berdampak langsung terhadap tingkat perputaran karyawan; sebaliknya, sistem kerja di dalam perusahaan harus dievaluasi. Menurut [5], ketika persepsi beban kerja yang lebih tinggi dikombinasikan dengan tingkat dukungan organisasi yang lebih rendah dalam kebijakan dan praktik pengisian ulang, perawat lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan profesinya. Jumlah pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar [16].

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang berkembang akibat interaksi orang dengan pekerjaannya, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik pribadi dan perubahan ambigu dalam organisasi [17]. Menurut [3], stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana orang menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan yang mereka inginkan dan dimana hasilnya dianggap penting dan tidak pasti. Menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, karyawan akan merasa lebih khawatir dan tertekan untuk menyelesaikan tugasnya [10].

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah

Stres kerja yang disebabkan oleh ketidakamanan kerja dan beban kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi dan pikiran seorang karyawan. Akhirnya stres kerja akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Menemukan bahwa ketidakamanan kerja memainkan peran penting dalam memprediksi stres kerja dalam studi mereka tentang hubungan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja [18]. Stres kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, yang berarti orang lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya [19]. Wibowo dkk. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memoderasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar.

H4: Stres kerja mampu menjadi mediasi pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah

METODE

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori untuk menguji teori secara objektif dengan metode statistik dan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat sebuah rumah sakit swasta di Kota Kediri tahun 2022 sebanyak 126 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pembagian kuesioner disebarakan secara langsung kepada 126 responden. Pengukuran pernyataan kuesioner menggunakan skala likert untuk mengetahui sejauh mana responden memberikan pendapatnya sesuai skala yang telah ditentukan.

Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Niat berpindah menggunakan indikator dari [20,21], beban kerja menggunakan indikator dari [11], sedangkan stres kerja menggunakan indikator dari [12,22].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Salah satu rumah sakit swasta di Kediri menunjukkan permasalahan dalam sumber daya manusia yang berkaitan dengan niat berpindah, beban kerja, dan stress kerja pada perawat.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Wanita	77	61
	Laki-Laki	49	39
Usia	21-30 tahun	52	41
	31-40 tahun	41	32
	>40 tahun	33	27
Pendidikan	Diploma	67	53
	Sarjana	51	47
Masa Kerja	1-5 tahun	96	76
	<5	30	24

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin wanita (61%) hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di salah satu rumah sakit swasta merupakan wanita. Menurut karakteristik berdasarkan usia, sebagian besar memiliki usia 21-30 Tahun (41%) hal tersebut menunjukkan bahwa usia perawat di salah satu rumah sakit swasta tergolong dalam usia muda yang didominasi oleh generasi Z. Pendidikan terakhir

perawat sebagian besar merupakan lulusan Diploma (53%) dengan masa kerja mayoritas sebanyak 1-5 tahun (76%).

Analisis Model Pengukuran

Penilaian validitas konvergen didasarkan pada korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk menggunakan PLS dan pengujian validitas konstruk yang telah dibuat dapat didasarkan pada nilai Average Variance Extracted (AVE). Berikut hasil validitas konvergen dan hasil nilai AVE.

Tabel 2. Analisis Validitas

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Discriminant Validity				
		Loading Factor	Hasil	AVE	Hasil			
Beban Kerja	BK 1	0,784	Valid	0,74	Valid			
	BK 2	0,781	Valid					
	BK 3	0,706	Valid					
	BK 4	0,705	Valid					
	BK 5	0,740	Valid					
	BK 6	0,738	Valid					
Stres Kerja	SK 1.1	0,735	Valid	0,74	Valid			
	SK 1.2	0,743	Valid					
	SK 1.3	0,745	Valid					
	SK 1.4	0,747	Valid					
	SK 1.5	0,705	Valid					
	SK 1.6	0,719	Valid					
	SK 1.7	0,726	Valid					
	SK 2.1	0,762	Valid					
	SK 2.2	0,766	Valid					
	SK 2.3	0,732	Valid					
	SK 2.4	0,775	Valid					
	SK 2.5	0,744	Valid					
	Niat Berpindah	NB 1	0,768			Valid	0,78	Valid
		NB 2	0,777			Valid		
		NB 3.1	0,820			Valid		
NB 3.2		0,777	Valid					

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada item dari variabel beban kerja, stress kerja, dan niat berpindah dikatakan valid dengan nilai lebih dari 0,70, sehingga hasil penelitian mempunyai nilai yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Nilai AVE pada hasil pengolahan data mempunyai nilai lebih dari 0,5 sehingga model penelitian ini sudah mempunyai model yang baik untuk menguji hasilnya.

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas konstruk pada variabel. Hasil *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3. Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,853	0,900
Stres Kerja	0,874	0,914
Niat Berpindah	0,735	0,868

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* diatas syarat yang ditentukan yaitu 0,7 sehingga tidak ditemukan permasalahan dimensi pada model yang telah dibuat. Hasil *Cronbach's alpha* juga menunjukkan nilai diatas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang dibuat dapat diandalkan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis melalui uji t untuk menguji signifikansi melalui prosedur *bootstrapping* menggunakan Smart PLS dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Mempunyai informasi signifikan jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 (t tabel signifikansi 5% = 1,96)

Tabel 4. Pengaruh Langsung

Hipotesis	Koef. Path	t-statistik	Nilai-p	Hasil
Beban Kerja → Niat Berpindah	0,311	2,758	0,000	Diterima
Beban Kerja → Stres Kerja	0,745	14,344	0,000	Diterima
Stres Kerja → Niat Berpindah	0,346	2,928	0,000	Diterima

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel 4 di atas menjelaskan hasil uji pengaruh langsung. Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah mempunyai pengaruh signifikan ($\beta=0,311$, $t=2,758$, $p<0.05$). Beban kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap stress kerja ($\beta=0,745$, $t=14,344$, $p<0.05$). Hasil stress kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah ($\beta=0,346$, $t=2,928$, $p<0.05$). Berdasarkan penjelasan tersebut diperoleh hasil hipotesis pengaruh langsung yaitu H1, H2, dan H3 diterima. Kemudian hasil hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Pengaruh Mediasi

Hipotesis	Koef. Path	t-statistik	Nilai-p	Hasil
Beban Kerja → Stres Kerja → Niat Berpindah	0,257	2,912	0,004	Diterima

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis tidak langsung adanya pengaruh mediasi stress kerja antara beban kerja dan niat berpindah. Stress kerja menunjukkan bahwa efek mediasi antara beban kerja dan niat berpindah berpengaruh signifikan ($\beta=0,257$, $t=2,912$, $p<0.05$).

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan kontrak berkerja maupun tidak melanjutkan, artinya niat untuk berhenti dari suatu pekerjaan meningkat seiring dengan meningkatnya beban kerja perawat. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap rencana meninggalkan pekerjaannya [5,16]. Salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri diharapkan mampu mempertahankan dan mengembangkan strategi baru terkait pembagian shift kerja dalam upaya mencegah perawat berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, beban kerja perawat harus dikurangi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengungkapkan tingginya tingkat perputaran karyawan pada industri jasa disebabkan oleh sejumlah tantangan di tempat kerja, dua di antaranya adalah jam kerja yang tidak teratur dan bekerja di akhir pekan [2].

Stres dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang dirasakan Perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri dapat mempengaruhi stres kerja perawat, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan perawat. Stres kerja merupakan faktor penting yang menyebabkan perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri merasa terbebani. Kenyataan bahwa ada begitu banyak pasien setiap hari dan perawat harus segera menyelesaikan tugasnya dalam melayani pasien menyebabkan para perawat merasakan stress pada pekerjaannya. Diharapkan salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri tersebut dapat menyusun strategi untuk mengurangi rasa tekanan terkait waktu yang dirasakan perawat dalam upaya mempertahankan perawat dan mengurangi tingkat stres kerja perawat. Temuan penelitian ini mendukung pendapat yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja [11,23].

Kemungkinan terjadinya perputaran perawat sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri dapat memutuskan untuk berganti pekerjaan jika sedang mengalami stres kerja. Akibatnya, perawat cenderung mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan jika semakin banyak stres terkait

pekerjaan yang mereka alami. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Stress kerja yang dialami perawat menjadi salah satu penyebabnya. Diharapkan dengan menurunkan jumlah stres yang dialami perawat dalam bekerja, salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri tersebut akan lebih berhasil dalam menurunkan perputaran perawat. Berdasarkan temuan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri mengalami tingkat stres kerja yang tinggi sehingga berdampak signifikan terhadap niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian [12,19,22,24].

Dampak beban kerja terhadap niat keluar perusahaan dapat dimitigasi dengan stres kerja. Hasil penelitian variabel beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah perawat menunjukkan hasil yang signifikan. Beban kerja mempunyai dampak langsung terhadap niat keluar perawat yang membuahkan hasil yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi parsial dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, dengan atau tanpa stres kerja, secara signifikan dapat mempengaruhi niat perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri untuk meninggalkan pekerjaannya. Banyaknya pasien melelahkan secara fisik perawat. Beban kerja yang dialami perawat salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri akan mempengaruhi tingkat stresnya dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusannya untuk berhenti. Temuan penelitian ini menguatkan teori yang dikemukakan, yang menyatakan bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor jasa disebabkan oleh beberapa permasalahan di tempat kerja, dua di antaranya adalah jadwal kerja yang tidak teratur dan shift akhir pekan [2]. Hasil penelitian ini mendukung temuan menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja [11,23]. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan [12,19,22,24].

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan pembahasan mengenai bagaimana beban kerja mempengaruhi niat berpindah pada perawat dengan dimediasi oleh stres kerja adalah bahwa beban kerja yang dialami oleh perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri dapat meningkatkan niat tersebut. Selain itu, salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri juga mengalami beban kerja yang berat. Stress bekerja di salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri juga bisa meningkat. Niat berpindah perawat dapat ditingkatkan dengan adanya stres kerja yang dialami oleh perawat salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri. Tekanan waktu dan kecemasan perawat merupakan dua hal yang berkontribusi terhadap stres kerja pada salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri. Dampak beban kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dari salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri dapat dimitigasi dengan stres kerja. Memediasi sebagian efek stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa niat keluar karyawan dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang dialami karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat hipotesis dan temuan sebelumnya, dan diharapkan temuan tersebut dapat menjadi sumber untuk penyelidikan lebih lanjut. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi yang berguna dengan mendesak salah satu Rumah Sakit Swasta di Kediri untuk mengembangkan dan meningkatkan strategi untuk situasi yang membuat pekerja merasakan beban kerja dan stres kerja dalam upaya mengurangi niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berikut beberapa keterbatasan penelitian ini: Pihak Rumah Sakit memilih untuk tidak mengizinkan nama rumah sakit disebut dalam penelitian dikarenakan akan berkaitan dengan adanya citra perusahaan, sehingga tidak mampu mendeskripsikan objek penelitian secara rinci.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mobley WH. *Employee Turnover; Causes, Consequences, and Control*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo; 2011.
- [2] Saleem S, Rasheed MI, Malik M, Okumus F. Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *J Hosp Tour Manag*. 2021;49. doi:10.1016/j.jhtm.2021.10.009.
- [3] Robbins SP, Judge TA. *Essentials Organizational Behavior*, 14th Edition. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall; 2018.
- [4] Wibowo A, Setiawan M, Yuniarinto A. The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *J Apl Manaj*. 2021;19(2):404-412.

- doi:10.21776/ub.jam.2021.019.02.16.
- [5] Holland P, Tham TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res.* 2019;49. doi:10.1016/j.apnr.2019.06.001.
- [6] Xiaoming Y, Ma BJ, Chang CL, Shieh CJ. Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Stud Ethno-Medicine.* 2014;8(3). doi:10.31901/24566772.2014/08.03.04.
- [7] Abbasi TF. Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Manag Stud Econ Syst.* 2015;2(1). doi:10.12816/0018080.
- [8] Rizky KM. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. FIFGROUP Cabang Batu). 2021.
- [9] Medysar S, Asj'ari F, Samsiyah S. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo. 2019.
- [10] Yaşlıoğlu M, Karagülle AO, Baran M. An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2013;99. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.501.
- [11] Kokoroko E, Sanda MA. Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Saf Health Work.* 2019;10(3). doi:10.1016/j.shaw.2019.04.002.
- [12] Choi JS, Kim KM. Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *Am J Infect Control.* 2020;48(11). doi:10.1016/j.ajic.2020.04.002.
- [13] Melky Y. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo J Ilm Psikol.* 2015;3(1). doi:10.30872/psikoborneo.v3i1.3758.
- [14] Permendagri (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008). Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah; 2008.
- [15] Wickens CD. Multiple resources and mental workload. *Hum Factors.* 2008;50(3). doi:10.1518/001872008X288394.
- [16] Jufri A, Mellanie M. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value J Manaj dan Akunt.* 2019;14(2). doi:10.32534/jv.v14i2.786.
- [17] Beehr TA, Newman JE. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Pers Psychol.* 1978;31(4). doi:10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x.
- [18] Bashori MF, Meiyanto IS. Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada J Psychol.* 2019;3(1). doi:10.22146/gamajop.42396.
- [19] Chung EK, Jung Y, Sohn YW. A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Saf Sci.* 2017;98. doi:10.1016/j.ssci.2017.06.005.
- [20] Akgunduz Y, Eryilmaz G. Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *Int J Hosp Manag.* 2018;68. doi:10.1016/j.ijhm.2017.09.010.
- [21] Jung HS, Jung YS, Yoon HH. COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *Int J Hosp Manag.* 2021;92. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102703.
- [22] Vui-Yee K, Yen-Hwa T. When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Manag Rev.* 2020;32(3). doi:10.1016/j.iimb.2019.10.007.
- [23] Maharani R, Budianto A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *J Manag.* 2019;3(2).
- [24] Park IJ, Kim PB, Hai S, Dong L. Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *J Hosp Tour Manag.* 2020;45. doi:10.1016/j.jhtm.2020.10.018.