

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA DIVISI PENUNJANG MEDIS DI RUMAH SAKIT NAHDLATUL ULAMA JOMBANG

Muhammad Fatah Lutfi^{1*} | Mahfudiyanto² | I Komang Oka Permadi³

^{1,2}Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

³Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: luthfifatah67@gmail.com

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, studi ini mengumpulkan data dari total 57 responden menggunakan metode sampling jenuh. Proses analisis melibatkan serangkaian prosedur statistik, termasuk penilaian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan hal berikut: (1) nilai t-statistik untuk variabel beban kerja adalah 6.004, melebihi nilai t kritis 1.67203, dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan hubungan parsial yang signifikan secara statistik dan positif antara beban kerja dan *turnover intention*; (2) variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t sebesar 5.268, juga melebihi ambang batas t-tabel, dan memiliki nilai signifikansi yang sama sebesar 0.000. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan dan positif terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri; dan (3) uji F menghasilkan nilai 27,151, yang lebih besar dari nilai tabel F sebesar 3,168, disertai dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil-hasil ini secara kolektif menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* di divisi penunjang medis rumah sakit.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

PENDAHULUAN

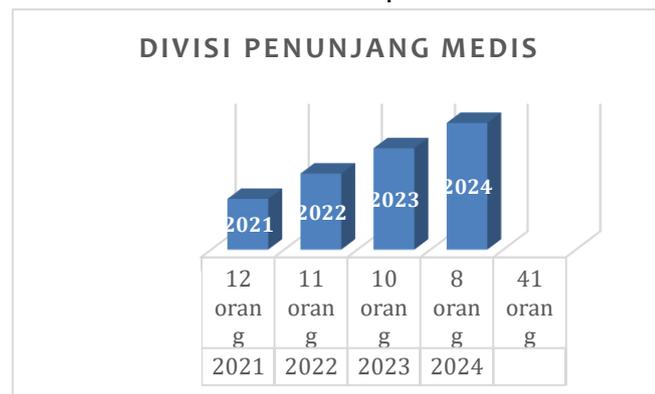
Turnover Intention keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi yang telah ada. *Turnover* berawal dari kata bahasa yang artinya pergantian. Terkadang pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif (Deswarta et al., 2021). Namun dalam banyak kasus, pergantian karyawan justru berdampak negatif bagi organisasi. dilihat biaya serta hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Jefri et al., 2024).

Beban kerja yaitu tugas di berikan ke tenaga kerja baik bersifat fisik serta mental, yang menjadi tanggung jawab (Muslim, 2022). Setiap pekerjaan menjadi setiap pekerjaan setiap tanggung bagi individu yang melaksakanya, dan setiap tenaga kerja memiliki kapasitas masing-masing untuk mengatasi beban kerja

tersebut, yang berupa beban fisik, beban mental, atau beban social (Fitriantini et al., 2020).

Menurut Kristin et al (2022) kepuasan kerja adalah alat paling efektif untuk mengukur niat karyawan untuk meminggalkan perusahaan (*turnover intention*) dan memiliki dampak besar pada individu. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, pada akhirnya berdampak pada organisasi secara keseluruhan. Namun menurut Wahidah & Anah (2023) kepuasan kerja sering di kaitkan dengan meningkatnya Tingkat absensi, sebaliknya, karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan tidak berkeinginan untuk keluar dari Perusahaan.

Turnover intention sering dianggap negative bagi organisasi, namun dalam kondisi tertentu, fenomena ini dapat memberikan manfaat untuk rumah sakit. Keinginan karyawan untuk beralih pekerjaan dapat mendorong mereka mengeksplorasi peluang pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan karier mereka. Berikut adalah data setelah melakukan wawancara dengan HRD karyawan terkait *turnover intention* pada RSNU Jombang :



Gambar 1

**Data tingkat turnover intention
Pada RSNU Jombang Tahun 2021-2024**

Grafik diatas menjelaskan tingkat turnover intention pada divisi penunjang medis setiap tahunnya, tidak banyak namun hal ini dapat membuat dampak negatif bagi rumah sakit dikarenakan dengan berapa aspek seperti kondisi kerja, target kerja, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Thinking of Quitting, Intention of Quit, Intention to Search for Alternative Job fenomena ini di temukan sesudah melakukan wawancara dan observasi pada divisi penunjang medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Serta berapa karyawan diantaranya yakni : laboratorium, radiologi, farmasi, Gizi Klinik, admisi. Terjadi ketika peluang promosi di perusahaan lain terpenuhi namun tetap menjaga hubungan profesional kepada Rumah sakit, keinginan untuk mencari tantangan baru atau untuk pengembangan diri sering kali menjadi alasan utama. Tanpa adanya ketidakpuasan

langsung terhadap perusahaan, kemudian jika beban kerja yang meningkat tanpa adanya kompensasi yang sebanding, kurangnya komunikasi mengenai peluang promosi dan penghargaan atas kontribusi dapat memperburuk ketidakpuasan, serta dapat menurunkan motivasi karyawan. beberapa penunjang medis mencari informasi pekerjaan sebagai pembanding, akan tetapi karyawan lebih memilih bertahan karena perusahaan menyediakan pengembangan karier yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD serta karyawan Divisi Penunjang Medis RSNU Jombang, terdapat fenomena beban kerja yang dirasakan, staff seperti admisi, rehabilitasi, dan Rekam Medis. Beban kerja disesuaikan kemampuan individu meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, namun, jika beban kerja melampaui kapasitas individu tanpa dukungan yang memadai, hal ini dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kualitas individu. dibawah ini adalah fenomena yang saya temukan dari variabel beban kerja dengan tiga sebagai berikut :

Kondisi kerja, waktu kerja, target kerja. Kondisi kerja yang ideal seperti ruang yang nyaman, pencahayaan cukup, suhu terkontrol, dan fasilitas modern mendorong karyawan bekerja optimal, tetap fokus, serta merasa dihargai. Lingkungan ini juga meningkatkan semangat dan mendukung mereka untuk berkembang serta berinovasi. Waktu kerja yang terstruktur dengan jadwal jelas dan durasi sesuai kapasitas meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keseimbangan hidup. Namun, ketidakseimbangan bisa terjadi, terutama pada tenaga kesehatan yang sering menghadapi jam kerja fleksibel dan lembur saat beban pasien meningkat. Target kerja mencerminkan kemampuan menyelesaikan pemeriksaan dan laporan secara cepat. Bagi staf admisi, rehabilitasi, dan rekam medis, tingginya jumlah pasien mendesak menuntut kecepatan dan ketepatan kerja. Namun, keterbatasan tenaga dan fasilitas sering menjadi hambatan utama.

Hasil wawancara dengan HRD serta staff laboratorium, farmasi, Gizi Klinik dan radiologi. Di dapati fenomena variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mayoritas tenaga medis merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung, yang menonjolkan nilai-nilai Islami dan atmosfer kerja yang penuh saling menghargai. Meski tekanan kerja tinggi, ketidakpuasan muncul karena gaji tak sebanding dan peluang promosi minim. Namun, pelatihan dan dukungan rekan kerja tetap menjaga kepuasan sebagian besar penunjang medis. berikut ini ditemukan fenomena kepuasan kerja dengan lima indikator dengan penjelasan sebagai selanjutnya: *nature of work, pay, promotion, supervision, coworkers*.

Pekerjaan itu sendiri bisa di bagi dari variasi tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk tenaga kesehatan menjadi tantangan utama. Pekerjaan menantang yang sesuai kemampuan meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan. Tugas yang bermakna dan memberi peluang berkembang mendorong semangat, kualitas diri,

dan suasana kerja positif. Tekanan akibat banyaknya pasien justru menjadi motivasi bagi sebagian tenaga kesehatan untuk memberi layanan terbaik. Kepuasan kerja meningkat jika gaji sesuai tanggung jawab dan menghargai kontribusi karyawan, memperkuat semangat, motivasi, dan hubungan kerja. Sebaliknya, gaji yang tak sebanding dengan beban atau standar industri menurunkan semangat dan kualitas kerja. Promosi yang adil dan transparan meningkatkan kepuasan kerja, karena mengakui kinerja dan mendorong pengembangan diri. Promosi juga memberi tanggung jawab baru yang memperkuat kepercayaan diri dan karier. Sebaliknya, terbatasnya peluang dan kurangnya transparansi dapat menurunkan motivasi dan semangat penunjang medis. Pengawasan yang efektif memberi arahan, dukungan, dan umpan balik yang membangun, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan produktivitas karyawan. Pengawasan yang adil dan transparan menciptakan keadilan, mengurangi konflik, dan memperkuat hubungan kerja serta kepuasan. Hubungan kerja yang positif dan saling mendukung meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Di RSNU Jombang, kerja sama tim mempercepat penanganan pasien dan mengurangi stres. Namun, komunikasi yang buruk dan konflik dapat mengganggu kinerja dan kenyamanan kerja.

LITERATUR

Turnover Intention

Menurut Malik et al (2021) merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya atau keinginan untuk berpindah pekerjaan ketempat lain. Dengan demikian *turnover intention* condong seorang pegawai ingin meninggalkan pekerjaannya. Indikator turnover intention yaitu :

1. Berfikir untuk keluar Mengambarkan pemikiran perorangan/kelompok memutuskan untuk berhenti berdasarkan keinginan dirinya sendiri.
2. Niat untuk keluar Perilaku kerja, seperti absensi tinggi dan penurunan kinerja, sering mencerminkan niat seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
3. Niat untuk mencari alternatif pekerjaan Karyawan cenderung mempertimbangkan untuk mengundurkan diri ketika menemukan peluang pekerjaan yang lebih baik, dan pada akhirnya mereka akan membuat keputusan, baik untuk melanjutkan masa kerja maupun meninggalkan posisi tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja

Menurut Egarini & Prastiwi (2022) Beban kerja merupakan pekerjaan harus diselesaikan sesuai tanggung jawab. Jika berlebihan, agar mengurangi beban

efisiensi, menurunkan respons positif, dan mengakibatkan penurunan produktivitas secara drastis. Indikator dari variabel beban kerja yaitu :

1. Kondisi kerja penunjang medis dipengaruhi oleh lingkungan fisik, fasilitas, dan atmosfer kerja. Kondisi fisik yang buruk dapat memicu stres, sementara fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis meningkatkan kepuasan serta mengurangi tekanan.
2. Waktu kerja yang berlebihan tanpa istirahat meningkatkan beban kerja, memicu kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Keseimbangan waktu kerja penting untuk menjaga kesehatan dan kehidupan kerja-pribadi yang seimbang.
3. Target kerja adalah hasil yang diharapkan dari individu. Target yang realistis dapat memotivasi, sedangkan target yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Utomo (2022) dapat dimaknai sebagai persepsi tertentu seseorang kepada pekerjaannya sebagai pembeda antara reward yang diterima karyawan serta penghargaan yang diterima karyawan. Ada beberapa indikator dari variabel kepuasan kerja :

1. *Nature Of Work* Pekerjaan mencakup tugas, tanggung jawab, dan nilai yang dirasakan. Variasi tugas, otonomi, dan peluang berkembang dapat meningkatkan kepuasan, terutama pada pekerjaan lebih menantang realistis.
2. *Pay* adalah kompensasi atas kontribusi karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan standar industri meningkatkan kepuasan, sementara ketidakpuasan gaji dapat mendorong niat untuk resign.
3. *Promotion* mencerminkan peluang kenaikan posisi. Sistem yang adil dan transparan meningkatkan motivasi dan kepuasan, sedangkan ketidakadilan dapat menurunkannya.
4. *Supervision* mencakup hubungan atasan-bawahan dan gaya kepemimpinan. Pendekatan yang terbuka dan menghargai meningkatkan kepuasan, sementara gaya otoriter menimbulkan ketidakpuasan.
5. *Coworkers* mencakup hubungan di tempat kerja. Dukungan dan hubungan baik meningkatkan suasana positif dan kepuasan, sementara konflik atau kurangnya kerja sama dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

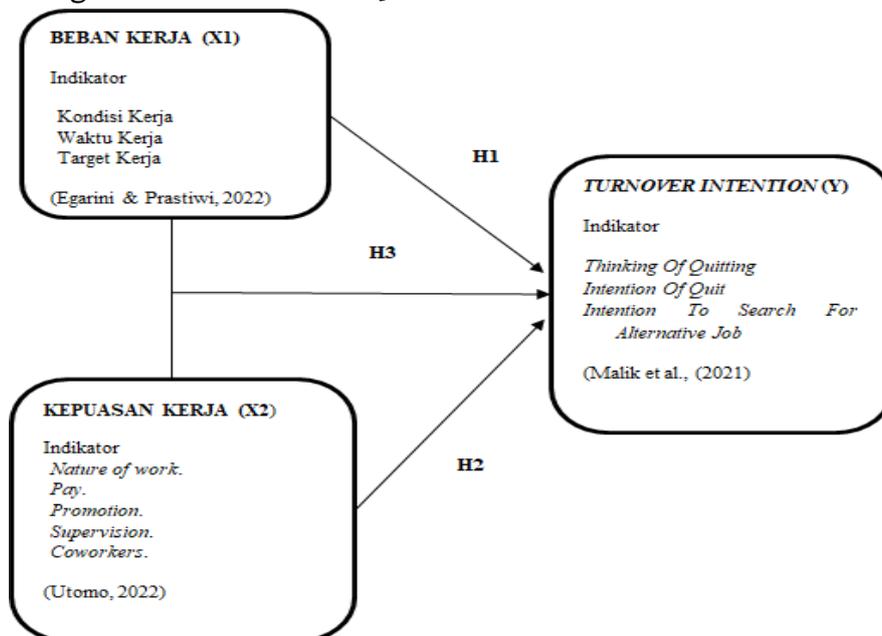
Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa dikatakan hubungan sementara dengan fenomena yang kompleks, maka dari itu perumusan masalah menggunakan hipotesis sangatlah penting untuk sebuah penelitian. Tujuan diadakan hipotesis penelitian untuk memecahkan permasalahan sehingga mendapat ilmu pengetahuan yang baru.

- H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada divisi penunjang medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
- H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada divisi penunjang medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
- H3: Terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada divisi penunjang medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan penelitian sebagai mengukur hubungan antar variabel. Desain penelitian yang bersifat kausal mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang, yang beralamat di Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 211, Balong Besuk, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur, 61471. Seluruh pegawai pada Divisi Penunjang Medis dijadikan responden, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan data melibatkan beberapa metode, yaitu observasi langsung, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui serangkaian prosedur statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi. Untuk menyajikan hasil secara deskriptif, digunakan pendekatan statistik deskriptif. Seluruh proses analisis data dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 25.



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori, antara lain usia, lama masa kerja, dan unit kerja. Berdasarkan usia, sebanyak 14 responden (25%) berada dalam rentang usia 18–20 tahun, 28 responden (49%) berusia antara 21–30 tahun, dan 15 responden (26%) berusia 31–40 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kelompok usia 21–30 tahun. Dari sisi masa kerja, sebanyak 42 orang (74%) telah bekerja selama 1–5 tahun, sementara 15 orang (26%) memiliki masa kerja antara 6–10 tahun. Dilihat dari unit kerja, responden terbanyak berasal dari unit farmasi dengan jumlah 17 orang (30%), diikuti oleh unit gizi sebanyak 12 orang (21%), unit admisi sebanyak 8 orang (14%), laboratorium 6 orang (11%), serta masing-masing 5 orang (9%) dari unit rekam medis dan radiologi. Sementara itu, 4 responden lainnya (7%) berasal dari unit Central CSSD & Laundry. Temuan ini memberikan gambaran umum tentang demografi responden yang terlibat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Signifikansi diuji dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, di mana item dinyatakan signifikan apabila r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan pengujian validitas yang dilakukan terhadap variabel beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan turnover intention (Y), seluruh item pernyataan menunjukkan validitas yang memadai, karena masing-masing memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel yang dijadikan sebagai acuan pengujian (Ghozali, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,798	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,782	Reliabel
3	Turnover Intention	0,795	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa skor reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk variabel beban kerja serta kepuasan kerja, yang dikaitkan dengan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri, menunjukkan angka di atas 0,7. Hal ini mengisyaratkan bahwa instrumen pengumpulan data dalam studi ini memiliki kestabilan internal yang dapat diterima dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten. Dalam

standar penelitian kuantitatif, nilai Cronbach’s Alpha di atas 0,7 menandakan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan (Ghozali, 2021)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas Kolmogoro-smirnov Teks

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,91046706
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,054
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Uji normalitas yang dilakukan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini berada di atas level signifikansi 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi salah satu syarat utama dalam penerapan analisis statistik (Ghozali, 2021).

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	9,454	1,953		0,217	0,829		
	Beban Kerja	0,331	0,055	0,586	1,239	0,221	0,969	1,032
	Kepuasan Kerja	0,192	0,036	0,514	0,303	0,763	0,969	1,032
a. Dependent Variable: TurnoverIntention								

Sumber: Data diolah, 2025

Multikolienaritas menjelaskan tidak terjadi multikol karena *tolerance* < 10 serta VIF > 10 dimaknai tidak terjadi multikol dua variable tersebut (Ghozali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada data dalam Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,221 untuk variabel beban kerja. Karena nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,763, yang juga berada di atas nilai kritis 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada Tabel 4, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 9,454 + 0,331(X_1) + 0,192(X_2) + e$$

$$a = 9,454$$

Konstanta sebesar 9,454 maknanya, apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, nilai *Turnover Intention* (Y) pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebesar (9,454).

$$b_1 = 0,331$$

Koefisien regresi linear beban kerja sebesar (0,331), artinya beban kerja meningkat, *turnover intention* mengalami 0,331.

$$b_2 = 0,192$$

Linear berganda kepuasan kerja sebesar (0,192), arti Kepuasan Kerja meningkat, *turnover intention* peningkatan 0,192.

Uji T Parsial

Tabel 4
Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.454	1.953		4.841	0.000
	BebanKerja	0.331	0.055	0.586	6.004	0.000
	KepuasanKerja	0.192	0.036	0.514	5.268	0.000

a. Dependent Variable: *TurnoverIntention*

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis terhadap Beban Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh sebesar 6,004, berada jauh di atas nilai ambang yang digunakan sebagai pembandingan, yaitu 1,67203. Tingkat probabilitas yang menyertainya adalah 0,000, berada di bawah batas toleransi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa faktor ini memberikan kontribusi nyata dan searah terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Di sisi lain, Kepuasan Kerja (X2) memperoleh skor t sebesar 5,268, yang juga melampaui nilai batas minimum dan disertai signifikansi serupa. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja turut memengaruhi niat individu untuk keluar dari instansi tempat mereka bekerja (Ghozali, 2021).

Uji F Simultan

Tabel 5
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.536	2	102.768	27.151	.000 ^b
	Residual	204.394	54	3.785		
	Total	409.93	56			
a. Dependent Variable: <i>TurnoverIntention</i>						
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BebanKerja						

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27,151 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada taraf kepercayaan 5%. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 54$, nilai F tabel diperoleh sebesar 3,168. Karena F hitung melebihi F tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention pada Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang (Ghozali, 2021).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 6
Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 ^a	0,501	0,483	1,946

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BebanKerja
--

b. Dependent Variable: <i>TurnoverIntention</i>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan uji koefisiensi determinasi, angka yang digunakan sebagai acuan merupakan *Adjusted R Square*, menunjukkan angka besar 48,3%. Artinya, sebesar 48,3% *turnover intention* dijelaskan oleh variabel bebas dalam model ini, sementara sisanya, yaitu 51,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

Pembahasan Hasil Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Hipotesis membuktikan Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Turnover Intention pada Divisi Penunjang Medis RSNU Jombang. Rata-rata tertinggi (mean 3,51) ditemukan pada pernyataan tentang waktu kerja, menunjukkan bahwa padatnya jam kerja membuat karyawan merasa kelelahan. Unit farmasi dan gizi memiliki jumlah karyawan terbanyak dan beban kerja tinggi karena melayani seluruh pasien rawat inap dan jalan, sehingga berpotensi memiliki turnover intention lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan waktu kerja yang baik dapat menurunkan turnover intention dan meminimalisir dampak negatif terhadap divisi penunjang medis. Ada beberapa faktor dapat membuat dampak negatif bagi karyawan divisi penunjang medis diantaranya sebagai berikut: Faktor-faktor yang berdampak negatif bagi beban kerja diantaranya motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta Tugas bersifat fisik, mental dan tingkat kompleksitas pekerjaan terlalu banyak juga dapat memberikan dampak negatif bagi divisi penunjang medis.

Berdasarkan kajian terhadap tiga artikel ilmiah, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, tanpa memandang sektor industri yang dikaji. Kristin et al (2022), pada PT. Alfaria Trijaya mengungkapkan bahwa tingginya tekanan kerja yang dikombinasikan dengan kebijakan pemotongan gaji menjadi faktor utama yang mendorong munculnya keinginan resign di kalangan karyawan. Beban kerja tersebut tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang mengarah pada perasaan kurang dihargai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Egarini & Prastiwi (2022) dalam studi mereka terhadap pegawai SPBU 54.811.05, yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompetensi karyawan, ditambah dengan kompensasi yang tidak memadai, berkontribusi pada meningkatnya stres kerja dan dorongan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks lain, penelitian oleh Fitriantini et al (2020) yang meneliti

tenaga kesehatan kontrak di RSUD Kota Mataram menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap intensi turnover, serta secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Oleh karena itu, beban kerja merupakan faktor krusial yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong niat untuk berpindah tempat kerja. Ketiga penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan manajerial yang berorientasi pada pemerataan beban kerja, pemberian kompensasi yang layak, serta dukungan emosional yang memadai untuk menekan risiko tingginya turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Pengujian menunjukkan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada Divisi Penunjang Medis RSNU Jombang. Nilai mean tertinggi (3,47) terdapat pada indikator “supervision”. Unit farmasi dan gizi, dengan jumlah karyawan terbanyak, berpotensi memiliki turnover intention tinggi. Pengawasan yang terlalu ketat di unit ini dapat meningkatkan keinginan keluar, karena beban kerja tinggi dalam melayani pasien rawat inap dan jalan. Pengelolaan pengawasan yang baik diperlukan untuk mencegah dampak negatif bagi rumah sakit. Ada beberapa faktor yang dapat membuat dampak negatif untuk kepuasan kerja sebagai berikut: Faktor-faktor lain yang dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja seperti imbalan yang menarik akan menjadi salah satu pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja dalam rumah sakit, Pengakuan atas prestasi baik melalui reward formal maupun apresiasi informal. meningkatkan motivasi namun jika tidak ada pengakuan atas prestasi ini yang berdampak negatif bagi kepuasan kerja, Dengan kata lain tidak terjadinya kepuasan dalam bekerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi temuan serupa. Studi oleh Ayni dan Mahfudiyanto (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, di mana tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal senada diungkapkan oleh Utomo (2022) dalam penelitiannya terhadap karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Kalimantan. Ia menyimpulkan bahwa jika perusahaan tidak mampu menjaga tingkat kepuasan kerja (baik dalam hal hubungan antar rekan kerja maupun pemberian upah yang sepadan dengan beban kerja) maka kecenderungan *turnover intention* akan meningkat. Namun, bila kepuasan kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan, hal tersebut mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Selanjutnya, penelitian Marcella dan Ie (2022) juga memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memengaruhi intensi berpindah kerja di kalangan karyawan PT. XYZ. Sementara itu, Wahyuningtyas dan Munauwaroh (2022)

menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan PT. Sempurna Sejahtera untuk mengundurkan diri.

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 48,3% mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* di Divisi Penunjang Medis RSNU Jombang. Rata-rata tertinggi (mean 3,81) ditemukan pada indikator *Intention to Search for Alternative Job*, yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja lain. Fenomena ini dipengaruhi oleh intensitas pengawasan yang tinggi serta padatnya jam kerja, terutama pada unit farmasi dan gizi yang dikenal memiliki beban kerja berat serta tingkat kepuasan kerja yang rendah. Untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, disarankan adanya pengurangan beban kerja disertai dengan peningkatan kepuasan kerja. Namun demikian, kemungkinan karyawan tetap mencari alternatif pekerjaan lain masih dapat terjadi. Di samping itu, terdapat sejumlah faktor lain yang turut memberikan dampak positif terhadap *turnover intention*. Misalnya, kedisiplinan yang tinggi dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau kehadiran dapat menciptakan tekanan psikologis bagi karyawan. Faktor-faktor organisasi seperti lokasi kerja, praktik manajerial, serta kebijakan pemberdayaan karyawan juga berperan sebagai pendorong niat berpindah kerja, terutama jika aspek keadilan organisasi dirasakan kurang. Selain itu, sikap individu yang berkaitan dengan stres kerja juga menjadi variabel penting, di mana persepsi negatif terhadap pekerjaan dapat mendorong keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil telaah terhadap tiga jurnal ilmiah menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Penelitian dilakukan oleh Purwasih & Razak (2024) mengemukakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan intensi keluar dari pekerjaan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja berkorelasi positif dengan niat resign, sedangkan tingginya kepuasan kerja berkorelasi negatif, yakni menurunkan intensi tersebut. Secara kuantitatif, kombinasi kedua faktor tersebut menjelaskan sekitar 47% variasi *turnover intention*, yang menandakan pentingnya pengelolaan beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi pengendalian niat keluar karyawan. Pendapat peneliti yang lain Farhan et al (2023) pada karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa juga memperkuat temuan tersebut. Studi ini membuktikan bahwa tekanan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan, menjadi faktor dominan yang memicu niat untuk berhenti. Dalam konteks ini, beban

kerja tidak hanya dinilai dari volume tugas, melainkan juga dari persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kapasitas pribadi mereka. Dan pendapat peneliti lain Lubis et al (2023) dalam studi mereka terhadap fasilitator SLRT pada Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS), menemukan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi, tanpa diimbangi dengan kompensasi yang sesuai dan jenjang karier yang jelas, mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif. Rendahnya kepuasan kerja yang terkait dengan aspek gaji, hubungan antarpribadi dengan atasan, serta minimnya peluang promosi juga turut memperkuat dorongan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini secara keseluruhan menggarisbawahi bahwa manajemen organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan kerja untuk menekan tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh signifikan dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Divisi Penunjang Medis RSNU Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar, dengan kondisi kerja, seperti lingkungan, tuntutan fisik dan mental, serta ketersediaan sumber daya, sebagai faktor utama. Di sisi lain, kepuasan kerja, terutama terkait dengan gaji, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan tingkat kepuasan terhadap upah menjadi faktor kunci dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar. Secara simultan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang tercermin pada indikator "*Thinking of Quitting*" yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan resign.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diterapkan oleh manajemen RSNU untuk mengurangi *turnover intention* pada Divisi Penunjang Medis. Pertama, manajemen disarankan untuk mengoptimalkan pengelolaan waktu kerja karyawan, seperti menyesuaikan jadwal atau mendistribusikan tugas secara lebih seimbang, guna meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk resign. Kedua, manajemen diharapkan memberikan arahan dan evaluasi yang lebih mendalam kepada karyawan, agar mereka dapat mengikuti promosi jabatan. Terakhir, penting bagi manajemen untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, yang akan memperkuat loyalitas dan



menekan niat pengunduran diri, sekaligus menjaga stabilitas serta keberlanjutan tenaga kerja yang andal.

DAFTAR PUTAKA

- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Farhan, A., Rmadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 1(2), 74–80. <https://doi.org/https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba>
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). 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. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 ed. 10 (ST-107X)* (A. H. S (ed.); 10th ed.). Badan Penerbit Universitas-Diponegoro. <https://doi.org/https://imamghozali.com/>
- Jefri, Kalsum, U., & Putera, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Jeje Inti Group Kabupaten Konawe Utara. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 90–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.62668/jjsef.v3i01.1041>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1). <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>
- Lubis, N., Suwanto, & Ismanto. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 30–47. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.352>
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan milenial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and*



- Accounting National Seminar, 2, 287–297.
<https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1682/1133>
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 79–89. <https://doi.org/https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/5444>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In S. Prof.Dr (Ed.), *Penerbit Alfabeta (KE-27)*. ALFABETA CV. <https://doi.org/WWW.cvalfabeta.com>
- Utomo, B. Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Pt Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. *Kindai*, 18(2), 306–319. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i2.816>
- Wahidah, V. N., & Anah, L. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>