

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT OTANAHA KOTA GORONTALO

Nurafidha Lela Yusuf¹, Robiyanti Podungge², Valentina Monoarf³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: nurafdhayusuf@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and stress on turnover intention among employees of Otanaha Hospital, Kota Gorontalo. This study used a quantitative approach with a collerational method. The sample consisted of 73 people. Data collection techniques included interviews, questionnaires, and documentation, whereas the data analysis used multiple regression. The results indicated a positive and significant effect of job satisfaction and job stress on turnover intention among employees of Otanaha Hospital, Kota Gorontalo. The coefficient of determination from the regression model demonstrated that job satisfaction and job stress collectively affected turnover intention by 0,381 or 38,1 %, while the remaining 61,9% is attributed to other factors not examined in the study.*

Keywords: *Job Satisfaction; Job Stress; Turnover Intention.*

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 73 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan dan stres kerja bersama-sama terhadap *turnover intention* sebesar 0,381 atau 38,1% dan sisanya sebesar 61,9% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Seiring semakin berkembang dengan pesatnya teknologi dan informasi yang ada di dunia, menuntut kepada perusahaan yang memiliki tujuan utama yaitu mencari laba, untuk dapat menyesuaikan perubahan yang ada agar mampu bersaing ketat demi mempertahankan bisnisnya. Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang ada, Untuk merealisasikan hal tersebut, perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia mereka agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Bagus and Satrya (2019) mengemukakan bahwa perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan yang harus dikelola, dijaga, dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

Tidak hanya perusahaan, begitupun dengan rumah sakit. Rumah sakit yakni badan yang melayani warga dalam aspek kesehatan serta menyelenggarakan jasa kesehatan semacam jasa jaga jalur, jaga bermalam serta berbahaya gawat yang di dalamnya pula tercantum jasa dokter, juru rawat serta daya kesehatan yang lain. Dalam menunjang operasional, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, tenaga dan ide-ide segar nan kreatif

Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah turnover intention karyawan. Menurut Ksama dalam (Bagus and Satrya 2019) menyatakan bahwa turnover intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Turnover intention yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penyebab terjadinya turnover antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbang pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah "happy employee, happy customer", yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi customernya (Muayyad and Gawi 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi Turnover intention adalah Stres Kerja. Menurut Robbins dalam (Christy and Amalia 2018) stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

RSUD Otanaha Kota Gorontalo merupakan salah satu rumah sakit daerah yang memberikan pelayanan bagi masyarakat yang ada di Kota Gorontalo. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di rumah sakit Otanaha Kota Gorontalo, data kepegawaian RSUD Otanaha Kota Gorontalo menunjukkan bahwa berdasarkan data kepegawaian RSUD Otanaha Kota Gorontalo, terdapat beberapa tenaga kontrak yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada data sekunder rumah sakit bahwa pada kurun waktu empat tahun (2021-2024), angka turnover intention sebesar 35 orang yang mengindikasikan bahwa beberapa tenaga kontrak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya terlepas dari segi kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Rumah Sakit Otanaha Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti ini bermaksud menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada Pegawai Rumah Sakit Otanaha Gorontalo.

HASIL PENELITIAN

Analisis statistik deskriptif

Melalui analisis ini dapat diperoleh gambaran kondisi variabel kepuasan kerja, stres kerja dan turnover intention. Hasil pengukuran tanggapan responden akan menunjukkan apakah variabel yang diukur berada pada kriteria tinggi, sedang, rendah dengan pengukuran dengan mengacu pada kriteria, skala berikut:

Tabel 1. Rentang Skala

No	Rata-Rata Skor	Presentase Skor	Kriteria
1	1 - 1,99	20,00% - 40,00%	Rendah
2	2 - 2,99	40,01% - 60,00%	Sedang
3	3 - 3,99	60,01% - 80,00%	Cukup Tinggi
4	4 - 4,99	80,01% - 100%	Tinggi

Sumber: Kuncoro (2017)

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi Product-Moment dengan bantuan komputer SPSS for Windows 20.0. Pelaksanaan uji coba dilakukan terhadap 15 responden. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r-hitung > r-tabel dapat

disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Untuk $n = 15$, r tabel sebesar 0,412, dan hasil output komputer program SPSS secara lengkap ada pada lampiran. Hasil uji validitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas			r-tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,750	0,653	0,616	0,412	Valid
2	0,624	0,662	0,564		Valid
3	0,636	0,753	0,604		Valid
4	0,533	0,418	0,505		Valid
5	0,582	0,813	0,832		Valid
6	0,590	0,475	0,617		Valid
7	0,726	0,477	0,619		Valid
8	0,641	0,468	0,803		Valid
9	0,794	0,874	0,628		Valid
10	0,737	0,810	0,548		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,412 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reabilitas

Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel. 4.6 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Kriteria
Kepuasan Kerja	0,856	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,832		
Turnover Intention	0,818		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, turnover intention merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 20.0.

Tabel 4. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0.877
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.426
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi turnover intention Asymp. Sig.(2-tailed) 0.426 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual turnover intention yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, hasil penelitian dengan model analisis pengaruh langsung (direct effect), hipotesis tersebut merupakan hipotesis alternatif, sedangkan hipotesis nol atau nihil menyatakan tidak ada pengaruh. Melalui perbandingan antara nilai uji-t dan uji-f yang dihasilkan dalam analisis komputer dengan nilai t tabel pada taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara ringkas untuk pembahasan variabel bebas terhadap variabel terikat diuraikan sesuai dengan urutan hipotesis penelitian yang diajukan, besarnya pengaruh bervariasi untuk masing-masing variabel yang diteliti variabel bebas terhadap variabel terikat berbeda-beda. Dengan demikian pengujian hipotesis dari model analisis regresi yang telah dibangun sesuai dengan teori yang dikehendaki, untuk lebih jelasnya secara rinci dalam pembahasan diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan signifikan, yang dapat dilihat dari nilai t hitung terbukti lebih besar dari nilai tabel yang ditentukan. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi turnover intention, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo" dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan signifikan, yang dapat dilihat dari nilai t hitung terbukti lebih besar dari nilai tabel yang ditentukan. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, karyawan yang stres mungkin kesulitan berkonsentrasi, membuat keputusan yang buruk, dan mengalami penurunan produktivitas. Penurunan kinerja ini dapat membuat karyawan merasa tidak puas dengan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi "terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo" dinyatakan diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo, hasil yang ditunjukkan juga signifikan dengan hasil uji f yang lebih besar jika dibandingkan dengan f tabel yang disyaratkan. Hasil pengujian koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Perusahaan yang ingin mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berharga perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres kerja. Langkah-langkah seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kompensasi yang adil, menyediakan peluang pengembangan karir, dan memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mencapai tujuan ini. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi "terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo" dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan semakin baik meningkat pula nilai *turnover intention*, jika terjadi perubahan kepuasan kerja maka akan terjadi perubahan pada *turnover intention* pada arah yang sama.
2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Otanaha Kota Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai stres kerja, maka akan semakin meningkat pula nilai *turnover intention*, jika terjadi

perubahan stres kerja maka akan terjadi perubahan pada *turnover intention* pada arah yang sama.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Rumah Sakit Otonoma Kota Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik kepuasan kerja dan stres kerja, maka akan semakin meningkat pula *turnover intention*, jika terjadi perubahan kepuasan kerja dan stres kerja maka akan terjadi perubahan pada *turnover intention* pada arah yang sama. Hasil pengujian koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama terhadap *turnover intention*.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pihak Rumah Sakit Otonoma Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai, ini bisa termasuk peningkatan fleksibilitas waktu kerja, peningkatan program kesehatan dan kesejahteraan, serta fasilitas untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pegawai .
2. Pihak Rumah Sakit Otonoma Kota Gorontalo untuk mengadakan program manajemen stres yang mencakup teknik relaksasi, meditasi, atau yoga. Program-program ini dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Gusti. Widhiastuti, Hardani. (2018). *Stres Kerja*
- Bagus, I Gusti, And Honor Satrya. (2019). "Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak." 8(6): 3700-3729.
- Bahua, Wahyuni, Abd Rahman Pakaya, And Andi Yusniar Mendo. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo." 4(3): 67-76.
- Christy, Nadia Antonita, And Sholihati Amalia. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2): 74-83.
- Damayanti, Suryani Dan Restu. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Indomedia Pustaka: 1-85.
- Dewi, Putu Sofia Andi, And Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3646.
- Hidayanti, Siska, Apri Budiarto, And Wiwin Setianingsih. (2020). "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pt. Pp Presisi Tbk Tasikmalaya)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2(September): 94-105.
- Mangumbahang, Clairine Angiriella Anestesy, Rita Tarore, And Indrie Palandeng. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut." *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(3): 1510-19.
- Muayyad, Deden Misbahudin, And Ade Irma Oktafia Gawi. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9(1): 75-98.
- Puspitasari, Andita, Setyo Adjie, And Siti Chamidah. (2020). "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun." *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(1): 27-34.
- Setiono, Beni. Sustiyatik, Enni. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis." : 7823-30.
- Suwandana, I Gusti Made. (2020). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi

Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur." E-Jurnal Manajemen 9(5): 1899-1920.

Yantu, Irwan, And Agus Hakri Bokingo. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit." 10(2018): 104-10.

Zahara, Fara Meilan, Reiden, And Taufiq. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Kunango Jantan Kampar." Jom Feb 9: 1-10.