



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja, *Effort Reward Imbalance*, *Person Environment Fit* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Paul Yoke Limuria¹, Rian Adi Pamungkas², Tjipto Rini³

¹Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, yokelimuria@student.esaunggul.ac.id

²Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, rian.adi@esaunggul.ac.id

³Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, tjipto.rini@esaunggul.ac.id

Corresponding Author: yokelimuria@student.esaunggul.ac.id¹

Abstract: *Turnover among nurses can disrupt hospital performance which is already running well. The disadvantage of high turnover is also a financial loss, because employee costs are 60% of the hospital's overall costs. This research aims to examine the influence of workload, effort-reward imbalance, and person-environment fit on turnover intention with work stress as an intervening variable. The approach used in this research is quantitative research with a corss-sectional approach. The sample used in this research was all nurses who provided services to patients, 126 respondents in total. Research data was obtained from the result of filling out a questionnaire and analyzed using PLS SEM analysis techniques. The result of this study show that job stress is unable to mediate the influence of workload, effort-reward imbalance, and person-environment fit on turnover intention, workload has insignificant effect on work stress, effort-reward imbalance has insignificant effect on work stress, person-environment fit has insignificant effect on work stress, Workload has a positive and significant effect on turnover intention, effort-reward imbalance has a positive and significant effect on turnover intention, person-environment fit has negative and significant effect on turnover intention; Job stress has a positive and significant effect on turnover intention.*

Keyword: *Workload, Effort Reward Imbalance, Person Environment Fit, Work Stress, Turnover Intention*

Abstrak: Turnover di kalangan perawat dapat mengganggu kinerja rumah sakit yang telah berjalan bagus. Kerugian dari turnover yang tinggi juga adalah kerugian finansial, karena biaya untuk karyawan adalah 60% dari biaya keseluruhan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, effort-reward imbalance, serta person environment fit terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang memberikan pelayanan pada pasien yang berjumlah 126 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS SEM. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja, effort-reward imbalance, serta person-environment fit terhadap turnover intention, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, effort-reward imbalance tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, person-environment fit tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, effort-reward imbalance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, person-environment fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Effort Reward Imbalance*, *Person Environment Fit*, *Stress Kerja*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit pada era modern dituntut untuk terus berinovasi dan berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi dan kebutuhan masyarakat. Berbagai usaha terus dilakukan mulai dari proses manajemen sampai pelayanan kepada pasien. Layanan di Rumah Sakit berubah pesat menyesuaikan tuntutan masyarakat di era disrupsi sekarang ini, dimana perubahan sosial ekonomi dan juga teknologi begitu cepat sehingga Rumah Sakit dituntut mampu mengikuti perubahan tersebut (Ramie, 2022). Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, salah satu yang harus menjadi perhatian manajemen Rumah Sakit adalah tenaga perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan Rumah Sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien (Mariati & Raming, 2019). Kualitas pelayanan keperawatan adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Kualitas pelayanan yang rendah dapat menyebabkan pasien tidak puas dan menimbulkan berbagai keluhan (Engkus, 2019).

Turnover di kalangan perawat dapat mengganggu kinerja Rumah Sakit yang telah berjalan bagus. Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya didahului oleh karena adanya niat atau keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention). Dampak negatif turnover adalah ketika kehilangan 20% dari orang-orang yang memiliki kinerja tinggi. Berdasarkan studi, karyawan yang memiliki kinerja tinggi rata-rata 10 kali lebih memiliki kontribusi terhadap organisasi (Wyatt, 2007). Kerugian dari turnover yang tinggi juga adalah kerugian finansial, karena biaya untuk karyawan adalah 60% dari biaya keseluruhan Rumah Sakit (Gillies, 1994). Turnover karyawan termasuk perawat merupakan masalah klasik yang telah terjadi pada organisasi sejak dulu. Tingkat turnover tahunan di industri kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat turnover karyawan dan 50% diantaranya merupakan perawat (Smith & Rutigliano, 2002).

Prevalensi turnover perawat di Amerika Serikat dan Australia dilaporkan masing-masing menjadi 17,2% dan 15,1% pada tahun 2015. Di Korea Selatan, rata-rata turnover di angka 12,4%, Namun tingkat pergantian perawat yang baru lulus mencapai 33,9% pada tahun 2016 (Lee & Kim, 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh American Organization of Nurse Executive, angka turnover rata-rata nasional untuk perawat terdaftar pada tahun 2000 adalah sebesar 21,3%. Penelitian yang dilakukan oleh North et al. (2013) di New Zealand, mendapati rata-rata turnover perawat per tahun di angka 44%. Hasil penelitian mendapati bahwa rata-rata turnover perawat non PNS di suatu Rumah Sakit tipe kelas B di Indonesia pada tahun 2017 adalah sebesar 7%, Pada Tahun 2018 sebesar 8% dan pada tahun 2019 rata-rata turnover perawat non PNS di Rumah Sakit tersebut mencapai 14% (Muslim & Sutinah, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang ingin berpindah kerja ada dua faktor yaitu faktor keorganisasian dan faktor individu. Faktor keorganisasian meliputi besar kecilnya

organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerjaan, gaya kepemimpinan atasan. Faktor individual meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, pembayaran, promosi jabatan, bobot/kualitas pekerja, kerabat-kerabat kerja / rekan kerja, penyeliaan, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lainnya, niat untuk pergi atau tinggal, tekanan jiwa serta lingkungan kerja (Mobley et al., 1978).

Beban kerja di kalangan perawat merupakan salah satu yang tertinggi di Rumah Sakit. Beban kerja merupakan aspek yang harus dipertimbangkan oleh setiap organisasi karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja (Lestari et al., 2020). Beban kerja bukan hanya mempengaruhi fisik, tetapi juga mempengaruhi mental (Diniaty, 2016). Beban kerja fisik seperti mengangkat beban, membawa, memelihara dan mendorong benda, sedangkan beban kerja mental lebih kepada aktifitas mental seperti menghafal, mencari, bekerja dibawah tekanan dan waktu, dan interaksi dengan pasien untuk menjelaskan perawatan medis. Perawat yang memiliki beban kerja mental yang tinggi 39 kali lebih rentan mengalami stres kerja sedang dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja mental yang tidak terlalu tinggi (Sandianto et al., 2018). Penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum di Indonesia dengan responden 392 perawat menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi performa perawat dalam memberikan pelayanan (Faeni et al., 2023).

Pada awal tahun 1980an, sosiolog Amerika dan yang juga sekaligus seorang dokter, Siegrist J menemukan teori *Effort-Reward Imbalance (ERI)*, yang merupakan ketidakseimbangan antara persepsi dengan pekerjaan seperti tekanan yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan tingkat kerja berlebihan dan seberapa banyak penghargaan yang diterima seperti jumlah gaji, kesempatan mendapatkan pengakuan dan apresiasi, dan status pekerjaan yang menimbulkan konsekuensi negatif bagi karyawan (Siegrist, 2016). Teori ini juga mengemukakan bahwa pekerjaan yang memiliki usaha yang tinggi namun penghargaan yang didapatkan rendah akan mengakibatkan ketidakseimbangan antara *input* dan *output*. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan efek yang panjang dan berkelanjutan. Bekerja keras tanpa imbalan yang layak merupakan contoh ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menyebabkan *turnover intention*, apabila kondisi ini terus berlangsung dalam waktu yang lama akan menyebabkan gangguan baik fisik maupun mental (Roshanger et al., 2018). Beberapa penelitian menyatakan bahwa *effort-reward imbalance* memiliki efek positif terhadap kelelahan pada perawat (Liu et al., 2023).

Kecocokan karyawan dengan lingkungan kerjanya merupakan salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam bidang perilaku organisasi. *Person-environment fit* adalah kesesuaian yang terjadi ketika karakteristik individual dan lingkungan kerja cocok satu sama lain (Kristof-Brown et al., 2005). Penting bagi organisasi mengetahui tingkat *person environment fit* karena mempengaruhi perkembangan karir karyawan di berbagai tahapan siklus organisasi.

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi. Seluruh tenaga profesional di Rumah Sakit memiliki resiko stres kerja, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka stres kerja di kalangan perawat sangat bervariasi di seluruh dunia, mulai dari 9,2% - 75,0%. Studi di UK melaporkan prevalensi stres kerja di kalangan perawat di angka 68%, sementara di Ghana dilaporkan 75%, di Vietnam sebesar 18,5%, sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Dartey et al., 2023). Menurut *American National Association for Occupational Health*, bahwa stres kerja perawat menempati peringkat empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Budiyanto et al., 2019). Beban kerja berlebih, keterbatasan fasilitas dalam penanganan pasien, serta berhadapan langsung dengan pasien yang akan meninggal dan meninggal menjadi penyebab utama terjadinya stres kerja di kalangan perawat (Dartey et al., 2023). Stres kerja yang berlebih berdampak negatif pada psikis petugas rumah sakit (meliputi perilaku, emosi, dan kognitif), mengurangi efisiensi kerja,

rendahnya kepuasan kerja, perilaku yang negatif, dan konsekuensi negatif lainnya dalam kualitas pemberian layanan .(Sarafis et al., 2016).

Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang merupakan rumah sakit kelas C yang terletak di kawasan industri Lippo Cikarang. Rumah Sakit ini telah Berdiri sejak 5 Agustus tahun 2010. Memiliki 5 lantai dengan kapasitas tempat tidur rawat inap sebanyak 116 tempat tidur. Pelayanan yang ada di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo meliputi Instalasi Gawat Darurat, Poliklinik, Rawat Inap, Kamar Bersalin, Kamar Bayi, *Neonatal Intensive Care Unit*, *Intensive Care Unit*, Fisioterapi, Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Kamar Operasi, dan *Medical Check Up*.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Angka turnover perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang pada tahun 2022 di angka 14,5% dan pada tahun 2023 angkanya mencapai 17,6%. Mengacu pada Smith & Rutigliano (2002), turnover yang ideal tidak lebih dari 10%. Pada hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada 15 perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, peneliti mendapati 73,3% mengatakan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. 53,3% akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah turnover intention khususnya dalam aspek niat ingin berhenti bekerja dan keinginan untuk meninggalkan Rumah Sakit dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil observasi peneliti mendapati perawat yang masih melakukan pekerjaan diluar dari job desk utamanya. Selain mengerjakan pekerjaan keperawatan, perawat juga menjadi inductor/administrasi untuk menginput tindakan dan jasa serta menjadi petugas yang melakukan dispensing obat. Jam dinas perawat di RS Permata Keluarga Lippo dalam 1 shift adalah 12 jam kerja. Menurut Gillies (1994) jam dinas yang ideal adalah, dinas pagi 7 jam, dinas siang 7 jam, dinas malam 10 jam. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 15 perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang, 73,3 % perawat mengatakan sering merasa tidak memiliki waktu senggang selama bekerja, 93,3% perawat merasa waktu dalam melakukan pekerjaan sering tumpang tindih atau overlapping, 53,3% perawat merasa waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan sering kali kurang.

Hasil survei tersebut mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban waktu. Dari hasil survei awal juga didapati 86,7% perawat merasa usaha dan upaya yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan sangat berat. 53,3% perawat merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat sulit dan kompleks (rumit). Hasil survei tersebut mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban usaha mental. Peneliti juga mendapati dari hasil survei awal 53,3% perawat merasa frustrasi selama bekerja, 80% perawat merasa kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah beban kerja dalam aspek beban tekanan psikologis.

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti mendapati 86,7% perawat menyatakan memiliki tekanan waktu yang konstan karena beban kerja yang berat, 66,7% perawat menyatakan mengalami banyak gangguan saat melakukan pekerjaan, dan 93,3% perawat menyatakan selama beberapa tahun terakhir merasa pekerjaannya semakin menuntut. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *effort*. Peneliti juga mendapati dari hasil survei awal sebanyak 73,3% perawat merasa tidak menerima rasa hormat yang layak atas kinerjanya baik dari atasan maupun orang sekitar pekerjaan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *reward* khususnya harga diri. Sebanyak 73,3% perawat menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan usaha / upaya yang dilakukan dalam bekerja, sebanyak 60% perawat menyatakan promosi pekerjaan belum berjalan dengan baik. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *effort-reward imbalance* dalam aspek *reward* khususnya *job promotion*.

Berdasarkan hasil survei awal didapati sebanyak 20% perawat merasa tidak cocok dengan rekan satu unit dari segi kejujuran dalam bekerja, pencapaian dalam bekerja, keadilan

dalam bekerja, serta sifat saling bantu-membantu dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-group fit* khususnya *values*. Dari hasil survei awal juga didapati sebanyak 46,7% perawat merasa karakternya dengan rekan kerja satu unitnya tidak sesuai dalam hal kepribadian, cara bekerja, dan gaya hidup. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-group fit* khususnya *attributes*. Didapati Sebanyak 33,3% perawat merasa tidak cocok dengan Rumah Sakit dalam hal menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, dan budaya saling bantu membantu dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-organization fit* khususnya *values*. Survei awal yang dilakukan peneliti juga mendapati 33,3% perawat merasa tujuannya dengan tujuan Rumah Sakit tidak cocok dalam hal bersaing dengan Rumah Sakit lain. Hal ini mengindikasikan masalah *person-environment fit* dalam aspek *person-organization fit* khususnya *goals*.

Hasil survei awal mendapati 86,7% perawat merasa pekerjaannya saat ini menuntutnya untuk bekerja lebih cepat, bekerja sangat keras, dengan usaha yang berlebih sehingga tidak memiliki waktu yang cukup dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan masalah stres kerja dalam aspek *work demand*. Sebanyak 53,3% perawat merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar hal baru untuk mengembangkan diri dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan masalah stres kerja dalam aspek *individual control*. Sebanyak 33,3% perawat merasa suasana kerja terasa tidak tenang dan tidak menyenangkan. Hal ini mengindikasikan terdapat masalah stres kerja dalam aspek *social support*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil variabel penelitian beban kerja, *effort-reward imbalance*, *person-environment fit*, stres kerja, dan *turnover intention*. Judul penelitian yang peneliti ambil adalah “Pengaruh Beban Kerja, *Effort-Reward Imbalance*, serta *Person-Environment Fit* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang dengan Stres Kerja Sebagai Faktor Intervening”.

METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional di mana tujuannya untuk meneliti apakah terdapat pengaruh sebab akibat antar variabel. Populasinya berupa seluruh perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang sebanyak 130 orang. Teknik menentukan jumlah sampel menggunakan total sampling, dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 130 perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien. Metode analisis data menggunakan PLS SEM. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan responden sedangkan *three box methode* digunakan dalam menggambarkan tingkat variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan empat pilihan jawaban dengan nilai 1 sampai 4.

Instrumen *turnover intention* dibuat berdasarkan definisi dari Mobley et al. (1978). Dimensinya berupa pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan mencari pekerjaan lain. Instrumen beban kerja dibuat berdasarkan dimensi dari Reid & Nygren (1988). Dimensinya berupa *time load*, *mental effort load*, *psychological stress load*. Instrument *reward effort imbalance* dibuat berdasarkan definisi Siegrist (2016). Dimensinya berupa *effort*, *reward*, *overcommitment*. Instrumen *person environment fit* dibuat berdasarkan definisi (Kristof-Brown et al., 2005). Dimensinya berupa *person-job fit*, *person-group fit*, *person-organization fit*. Instrumen stres kerja dibuat berdasarkan definisi dari Karasek Jr (1979). Dimensinya berupa *demand*, *control*, *support*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden berusia 25 – 30 dengan persentase sebesar 48%, kemudian diikuti kelompok usia 31 – 35 tahun sebesar 21%. Selanjutnya, kelompok usia > 36 tahun menduduki urutan ketiga dengan persentase 17% dan di posisi terakhir adalah kelompok usia < 25 tahun sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian cenderung berada di usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin responden, pria sebanyak 29 responden (23%) dan wanita sebanyak 97 responden (77%). Berdasarkan pendidikan terakhir responden, tingkat pendidikan D3 sebanyak 108 responden (86%) dan S1 sebanyak 18 responden (14%). Berdasarkan masa kerja responden, masa kerja < 1 tahun sebanyak 21 responden (17%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 46 responden (37%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 37 responden (29%), dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 22 responden (17%).

Gambaran Variabel

Tabel 1. Hasil Three Box Method

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi	Perilaku
<i>Turnover Intention</i>		X		Ingin Keluar
Beban Kerja		X		Terbebani
<i>Effort Reward Imbalance</i>		X		Tidak Seimbang
<i>Person Environment Fit</i>		X		Tidak Sesuai
Stres Kerja		X		Stres

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa *turnover intention*, beban kerja, *effort reward imbalance*, *person environment fit*, stress kerja berada dalam kategori sedang. Perawat memiliki keinginan yang cukup untuk keluar dari pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan perawat berada dalam kategori cukup. Keseimbangan antara usaha dan hadiah berada dalam kategori cukup. Adanya ketidak sesuaikan perawat dengan lingkungannya yang berada dalam kategori cukup. Stres kerja yang dialami perawat juga berada dalam kategori cukup atau sedang.

Validitas Konvergen

Tabel 2. Nilai Outer Loading

	BK		ERI		PEF		SK		TI
BTP1	0.841	E1	0.795	PG10	0.825	SK1	0.886	TO1	0.940
BTP2	0.807	E2	0.841	PG11	0.771	SK10	0.833	TO2	0.956
BTP3	0.738	E3	0.831	PG12	0.826	SK11	0.841	TO3	0.931
BUM1	0.840	O1	0.761	PG13	0.771	SK12	0.807		
BUM2	0.796	O2	0.759	PG14	0.744	SK13	0.782		
BW1	0.772	O3	0.753	PG15	0.741	SK14	0.729		
BW2	0.762	O4	0.790	PG16	0.744	SK15	0.791		
BW3	0.824	O5	0.757	PG7	0.740	SK16	0.753		
		O6	0.770	PG8	0.788	SK17	0.716		
		R1	0.731	PG9	0.816	SK2	0.885		
		R2	0.776	PJ1	0.759	SK3	0.894		
		R3	0.784	PJ2	0.762	SK4	0.849		
		R4	0.794	PJ3	0.776	SK5	0.854		
		R5	0.763	PJ4	0.739	SK6	0.822		
		R6	0.715	PJ5	0.746	SK7	0.885		
		R7	0.743	PJ6	0.759	SK8	0.848		
				PO17	0.782	SK9	0.862		
				PO18	0.776				
				PO19	0.800				

BK	ERI	PEF	SK	TI
	PO20	0.790		
	PO21	0.782		
	PO22	0.787		
	PO23	0.770		

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas maka nilai muatan faktor beban kerja berada pada rentang nilai 0.738 sampai 0.841. Nilai muatan faktor *effort reward imbalance* berada pada rentang nilai 0.715 sampai 0.841. Nilai muatan faktor *person environment fit* berada pada rentang nilai 0.739 sampai 0.825. Nilai muatan faktor stress kerja berada pada rentang nilai 0.716 sampai 0.894. Nilai muatan faktor *turnover intention* berada pada rentang nilai 0.931 sampai 0.956. Semua nilai muatan faktor dapat digunakan asalkan berada di atas 0.7 (Hair et al., 2022).

Validitas Diskriminan

Di lain sisi, asumsi diskriminan juga dilakukan pada uji Fornell-Larcker untuk mengevaluasi diskriminan pada tingkat variabel. Uji Fornell-Larcker diterima apabila akar Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk bernilai paling tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Berikut hasil pengujian Fornell-Larcker pada penelitian:

Tabel 3. Uji Fornell-Larcker

	BK	ERI	PEF	SK	TI
BK	0.798				
ERI	0.630	0.773			
PEF	-0.146	-0.107	0.774		
SK	0.218	0.228	-0.179	0.827	
TI	0.476	0.479	-0.254	0.347	0.942

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki nilai akar AVE tertinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi diskriminan pada uji Fornell-Larcker telah terpenuhi yang artinya konstruk membagi varians lebih tinggi ke item variabel yang mengukurnya dibandingkan terhadap item pada variabel lainnya.

Reliabilitas Komposit

Tabel 4. Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BK	0.919	0.934
ERI	0.956	0.960
PEF	0.970	0.972
SK	0.973	0.974
TI	0.937	0.960

Sumber: Data Olahan (2024)

Pada tabel di atas terlihat bahwa masing-masing variabel telah memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,7 yang artinya konsistensi internal dan reliabilitas dari tiap item terpenuhi dan dinyatakan tiap item dalam kuesioner dapat diandalkan (reliabel); nilai *composite reliability* pada semua variabel penelitian > 0,7 yang artinya seluruh variabel penelitian telah memenuhi

composite reliability dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan item pada variabel telah reliabel sehingga diputuskan bahwa variabel penelitian telah memenuhi asumsi reliabilitas. Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa model penelitian telah valid dan reliabel.

R Square

R square atau koefisien determinasi adalah nilai yang menjelaskan kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin sempurna nilai r square atau semakin mendekati 1 maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Chin (1998) memberikan kriteria nilai R Square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan lemah (0,19). Stres kerja dipengaruhi beban kerja, effort-reward imbalance & person-environment fit sebesar 8,6% yang artinya besarnya varians stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja, effort-reward imbalance dan person-environment fit tidak berpengaruh. Di sisi lain, turnover intention dipengaruhi beban kerja, effort-reward imbalance, person-environment fit, dan stress kerja sebesar 33,6% yang artinya besarnya varians turnover intention yang dapat dijelaskan oleh beban kerja, effort-reward imbalance, person-environment fit serta stres kerja berpengaruh sedang.

Q Square

Q square adalah uji untuk memastikan bahwa model penelitian telah memiliki kemampuan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Q square atau yang disebut juga predictive relevance adalah uji yang dilakukan metode blindfolding pada smartPLS. Uji ini memberi syarat bahwa model penelitian harus menunjukkan nilai q square > 0. Nilai Q square pada variabel dependen (turnover intention = 0.278) dan variabel mediasi (stres kerja = 0.031) telah bernilai lebih dari 0,0 yang berarti model memiliki predictive relevance artinya setiap perubahan pada variabel dependen dapat diprediksi oleh variabel independennya. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah tepat karena dapat memenuhi asumsi Q square.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada program SmartPLS 3.0 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 serta penggunaan sub-sample sebanyak 500. Uji hipotesis ditunjukkan melalui perbandingan p-value dan nilai t-statistic dengan t-tabel. Penggunaan sub-sampel 500 mengindikasikan bahwa t-tabel yang dibandingkan ialah sebesar 1,967. Hasil output pada metode bootstrapping ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Beban Kerja --> Stres Kerja	0.097	0.930	0.353	H ₁ Ditolak
Effort Reward Imbalance --> Stres Kerja	0.163	1.634	0.103	H ₂ Ditolak
Person Environment Fit --> Stres Kerja	-0.148	1.380	0.168	H ₃ Ditolak
Beban Kerja --> Turnover Intention	0.290	2.809	0.005	H ₄ Diterima
Effort Reward Imbalance --> Turnover Intention	0.195	2.527	0.012	H ₅ Diterima
Person Environment Fit --> Turnover Intention	-0.156	2.005	0.046	H ₆ Diterima
Stress Kerja --> Turnover Intention	0.211	2.650	0.008	H ₇ Diterima
Beban Kerja -> Stress Kerja -> Turnover Intention	0.020	0.892	0.373	H ₈ Ditolak
Effort Reward Imbalance -> Stress Kerja -> Turnover Intention	0.034	1.257	0.209	H ₉ Ditolak

Person Environment Fit -> Stress Kerja -> Turnover Intention	-0.031	1.237	0.217	H ₁₀ Ditolak
--	--------	-------	-------	-------------------------

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja dengan nilai original sample sebesar 0.097, nilai t sebesar 0.930 (<1.96), nilai p sebesar 0.353 (> 0.05). Hal ini dapat disebabkan karena sebanyak 46% responden sudah bekerja lebih dari 6 tahun (6-10 tahun 29%, >10 tahun 17%). Pada responden yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun tentu secara individu telah beradaptasi dengan beban kerja yang telah dialami secara bertahun-tahun. Menurut teori yang disampaikan oleh Karasek Jr (1979), Apabila tuntutan/beban kerja tinggi disertai dengan control individu yang tinggi maka stres kerja bisa diredam. Semakin bertambahnya masa kerja dan sering terpapar oleh tuntutan pekerjaan, tentu cara berpikir, penyelesaian masalah akan semakin baik karena penyesuaian diri.

Hal lain yang dapat menjadi penyebab tidak berpengaruhnya beban kerja terhadap stres kerja adalah *work context* (Hackman & Oldham, 1976). Gaji yang didapatkan oleh para responden apabila dibandingkan dengan Rumah Sakit sekitar dengan kelas yang sama, Gaji yang mereka dapatkan di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang cukup tinggi dan setiap tahunnya ada kenaikan gaji.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan responden perawat di rawat inap dan mendapati bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja (Sukesi et al., 2024). Penelitian sebelumnya menemukan tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada medical representative di kota Kudus (Dhania, 2012). Hal ini berbeda dari yang didapatkan oleh penelitian sebelumnya di mana terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja perawat (Kokoroko & Sanda, 2019).

Tabel 5 menunjukkan bahwa *effort reward imbalance* tidak berpengaruh terhadap stress kerja dengan nilai original sample sebesar 0.163, nilai t sebesar 1.634 (<1.96), nilai p sebesar 0.103 (> 0.05). Hal ini berarti bahwa effort-reward imbalance tidak sepenuhnya mempengaruhi stres kerja. Responden cenderung memiliki effort yang lebih tinggi dibandingkan reward yang diperoleh. Meskipun effort-reward imbalance sangat kontras terlihat dari hasil penelitian, namun tidak mempengaruhi stres kerja responden. Belum banyak penelitian sebelumnya yang telah dilakukan yang meneliti hubungan/pengaruh antara 2 variabel tersebut. Hasil penelitian yang didapatkan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Van Vegchel et al. (2005) yang meneliti hubungan effort-reward imbalance dengan distress dengan cara memicu emosi negatif yang berujung pada stres.

Tabel 5 menunjukkan bahwa *person environment fit* tidak berpengaruh terhadap stress kerja dengan nilai original sample sebesar -0.148, nilai t sebesar 1.380 (<1.96), nilai p sebesar 0.168 (> 0.05). Hal ini berarti pada penelitian ini person-environment fit tidak sepenuhnya mempengaruhi stres kerja. Belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh kedua variabel tersebut. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kristof-Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa stres timbul dari ketidaksesuaian individu dengan lingkungannya.

Tabel 5 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar 0.290, nilai t sebesar 2.809 (>1.96), nilai p sebesar 0.005 (< 0.05). Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi juga turnover intention, demikian sebaliknya semakin rendah beban kerja maka turnover intention akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rindu et al. (2020) dan juga Hariyanto et al. (2022). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mendapati tidak adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dengan turnover intention (Wibowo et al., 2021).

Tabel 5 menunjukkan bahwa *effort reward imbalance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar 0.195, nilai t sebesar 2.527 (>1.96),

nilai p sebesar 0.012 (< 0.05). Hal ini berarti semakin tinggi effort-reward imbalance maka akan semakin tinggi juga turnover intention. Sebaliknya, semakin rendah effort-reward imbalance maka akan semakin rendah juga turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sama-sama mendapati hubungan kuat antara effort-reward imbalance dengan turnover intention serta dipengaruhi beberapa faktor seperti burnout dan work stress (Gorgievski et al., 2019; Siegrist & Li, 2017). Semakin tingginya ketidakseimbangan antara effort dan reward yang diterima oleh responden maka semakin tinggi juga turnover intention perawat.

Tabel 5 menunjukkan bahwa *person environment fit* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar -0.156, nilai t sebesar 2.005 (> 1.96), nilai p sebesar 0.046 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi person-environment fit maka akan semakin rendah turnover intention. Belum banyak penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Amarneh et al., 2021) yang menemukan pengaruh negatif signifikan antara person-environment fit terhadap turnover intention.

Tabel 5 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar 0.211, nilai t sebesar 2.650 (> 1.96), nilai p sebesar 0.008 (< 0.05). Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi juga turnover intention. Sebaliknya, semakin rendahnya stres kerja maka akan semakin rendah juga turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya di mana terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan turnover intention (Jiang et al., 2022; Rindu et al., 2020).

Tabel 5 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar 0.020, nilai t sebesar 0.892 (< 1.96), nilai p sebesar 0.373 (> 0.05). Tabel 5 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh *person environment fit* terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar 0.034, nilai t sebesar 1.257 (< 1.96), nilai p sebesar 0.209 (> 0.05). Tabel 5 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh *effort reward imbalance* terhadap *turnover intention* dengan nilai original sample sebesar -0.031, nilai t sebesar 1.237 (< 1.96), nilai p sebesar 0.217 (> 0.05).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masing-masing faktor seperti beban kerja, *effort reward imbalance*, *person environment fit* tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Beban kerja dan *effort reward imbalance* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* sedangkan, *person environment fit* berpengaruh secara negative terhadap *turnover intention*. Tidak ditemukan efek mediasi dari stress kerja pada pengaruh beban kerja, *effort reward imbalance*, *person environment fit* terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Saran bagi rumah sakit yaitu memberikan target waktu yang rasional bagi para perawat dalam menjalankan pekerjaannya, mengadakan program bonding di internal unitnya untuk meningkatkan keakraban dan budaya kerja di unit kerja, atasan mengevaluasi beban kerja perawat apabila beban kerja berlebihan perlu menambah SDM, mengubah jam kerja yang sebelumnya 12 jam per shift menjadi 7 jam shift pagi, 7 jam shift siang, dan 10 jam shift malam, mengevaluasi kembali *jobdesk* perawat bila ada yang *overlapping* perlu dilakukan penyesuaian.

Pada penelitian ini masih terjadi kontroversi dari hasil penelitian yang didapatkan, perlu adanya penelitian lanjutan yang lebih banyak terkait hubungan dari variabel-variabel tersebut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode gabungan kuantitatif dan kualitatif untuk menjelaskan hasil yang tidak signifikan.

REFERENSI

- Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment. *Nursing Research and Practice*, 2021(1), 6688603.
- Budiyanto, B., Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 8(3).
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Dartey, A. F., Tackie, V., Worna Lotse, C., Dziwornu, E., Affrim, D., & Delanyo Akosua, D. R. (2023). Occupational stress and its effects on nurses at a health facility in Ho Municipality, Ghana. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231186044.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudu). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Diniaty, D. D. (2016). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan di Lantai Produksi pada PT Pesona Laut Kuning. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 13(2), 203–210.
- Engkus, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 5(2), 99–109.
- Faeni, D. P., Syeikholbi, D., & Husada, C. (2023). Workload and Work Stress Toward Nurses' Performance at Indonesian General Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(5).
- Gillies, D. A. (1994). Nursing management: A systems approach. (No Title).
- Gorgievski, M. J., Van der Heijden, B. I. J. M., & Bakker, A. B. (2019). Effort-reward imbalance and work-home interference: a two-wave study among European male nurses. *Work & Stress*, 33(4), 315–333.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=PONXEAAAQBAJ>
- Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 335–346.
- Jiang, N., Zhang, H., Tan, Z., Gong, Y., Tian, M., Wu, Y., Zhang, J., Wang, J., Chen, Z., & Wu, J. (2022). The relationship between occupational stress and turnover intention among emergency physicians: a mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 10, 901251.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lee, E., & Kim, J. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), e12819.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liu, Y., Duan, Y., & Guo, M. (2023). Turnover intention and its associated factors among

- nurses: a multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11, 1141441.
- Mariati, L. H., & Rambing, E. (2019). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di puskesmas dampak kabupaten Manggarai timur tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(1), 41–50.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non PNS Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(1), 16–27.
- North, N., Leung, W., Ashton, T., Rasmussen, E., Hughes, F., & Finlayson, M. (2013). Nurse turnover in New Zealand: costs and relationships with staffing practises and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 419–428.
- Ramie, A. (2022). Perkembangan Rumah Sakit Di Indonesia Di Era Distraktif. *Jurnal Keperawatan*.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 185–218). Elsevier.
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551–557.
- Roshanger, F., Davoudi, B., Hasankhani, H., & Babapour, J. (2018). The relationship between the effort–reward imbalance and psychosocial health in nurses. *Journal of Research in Medical and Dental Sciences*, 6(2), 67–73.
- Sandianto, S., Tualeka, A. R., & Indriani, D. (2018). The effect of workload on the job stress of nurses in outpatient care unit of public hospital Surabaya, Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(1), 80–84.
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., Niakas, D., & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses’ caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nursing*, 15, 1–9.
- Siegrist, J. (2016). Effort–reward imbalance model. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81–86). Elsevier.
- Siegrist, J., & Li, J. (2017). Work stress and altered biomarkers: a synthesis of findings based on the effort–reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(11), 1373.
- Smith, B., & Rutigliano, T. (2002). The truth about turnover. *Business Journal*, [Online]. Available at: < [Http://Www. Gallup. Com/Businessjournal/316/Truth-about-Turnover. Aspx](http://www.gallup.com/Businessjournal/316/Truth-about-Turnover.aspx)> [Accessed 16 January 2017].
- Sukesi, N., Listiyani, N., Winarti, R., & Wahyuningsih. (2024). The Relationship of Workload and Job Stress in Nurses in the Patient Room. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, 3(3), 1341–1348. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/8539>
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117–1131.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412.
- Wyatt, W. (2007). Playing to win in a global economy: Global strategic rewards report and United States findings. *Watson Wyatt Worldwide*.