



PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEBIJAKAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA RUMAH SAKIT DI KOTA JAKARTA PUSAT

Shirleena Setiawan¹, Pauline H Pattyranie Tan²

Universitas Pelita Harapan^{1,2}
Shirleenasetiawan@gmail.com¹, Pauline.tan@uph.edu²

Info Artikel :

Diterima : 26 November 2021

Disetujui : 1 Desember 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

ABSTRAK

Kata Kunci:
Stress Kerja,
Lingkungan
Kerja,
Kebijakan
Kehidupan
Kerja, Intensi
Berpindah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah 1) Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat, 2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat, 3) Terdapat pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Sampel dipilih berjumlah 150 responden perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Selanjutnya penemuan berikutnya yakni tidak terdapat pengaruh positif antara kebijakan kehidupan kerja terhadap turnover Intention.

ABSTRACT

Keywords:
Job Stress,
Work
Environment,
Work Life
Policies,
Turnover
Intention

The purpose of this study was to examine whether 1) There is an influence between work stress on turnover intention at a Hospital in Central Jakarta, 2) There is an influence between the work environment on turnover intention at a Hospital in Central Jakarta, 3) There is an influence between work life policies on turnover intention in hospitals in Central Jakarta. The selected sample amounted to 150 respondents nurses in hospitals in Central Jakarta. The results show that there is a significant positive effect between work stress and work environment on turnover intention. Furthermore, the next finding is that there is no positive influence between work life policies on turnover intention..

PENDAHULUAN

Fasilitas kesehatan yaitu rumah sakit, klinik, dan puskesmas merupakan tempat kerja sekaligus tempat untuk memberi dan menerima perawatan. Seluruh tenaga kerja dalam industri kesehatan memegang peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Tidak hanya tenaga medis saja, namun tenaga non-medis juga ikut memberikan kontribusi vital bagi berjalannya pelayanan kesehatan di rumah sakit untuk mencapai kesembuhan atau kesehatan pasien (Dokras, 2016).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh fasilitas kesehatan, dalam hal ini rumah sakit adalah membuat kebijakan dan memastikan bahwa tenaga kesehatannya memiliki kapasitas yang memadai untuk memberikan pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang berdedikasi dan terbimbing dengan baik memerankan peran kunci

dalam kualitas pelayanan yang diberikan (Vujicic dan Zurn, 2006). Hal ini bisa dicapai dengan adanya sistem manajemen yang berkualitas.

Jika sistem manajemen rumah sakit tidak dapat memberdayakan pekerjaannya dengan baik, maka akan timbul rasa ketidakcocokan antara pekerja dengan pekerjaannya, dan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang dapat berdampak negatif bagi rumah sakit itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang berpengaruh untuk mempertahankan pekerja dan menghindari terjadinya *turnover intention* seperti faktor organisasional dan manajemen, hubungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, *rewards*, pelatihan dan pengembangan karir, dan kebijakan yang ada di tempat bekerja itu sendiri (Mathis dan Jackson, 2010).

Stres kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suong H., terbukti bahwa stress kerja, baik berupa tekanan kerja, tekanan waktu, atau tekanan hubungan, berdampak positif terhadap terjadinya ketidakpuasan kerja yang kemudian mempengaruhi *turnover intention* (Suong, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chair *et al.* (2016), lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki efek signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* karyawan dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya, yang dapat berujung menyebabkan penurunan tingkat inovasi secara keseluruhan, kualitas pelayanan, dan efek psikologis negatif pada karyawan lainnya yang tetap berada di organisasi tersebut (Ramadhani, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah kebijakan kehidupan kerja. Kebijakan kehidupan kerja merupakan program yang dibentuk untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan kebutuhan untuk kerja dengan kehidupan pribadi. Dalam bahasa tradisionalnya dikenal dengan “*family friendly*”. Pekerja perlu dilibatkan dalam proses pembuatan kebijakan tersebut, karena dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja dan bekerja lebih lama. Kebijakan kehidupan kerja yang baik dan sesuai dengan kenyamanan pekerja dapat mengurangi efek negatif dari konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja (Lehman dan Mitchell, 2001). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Maad (2008), yang mengatakan konflik kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

Masalah *turnover* dialami oleh berbagai negara di dunia, secara global, angka *turnover* perawat di rumah sakit berkisar antara 10-21% (Rindu *et al.*, 2020). Menurut studi yang dilakukan oleh *National Healthcare Retention & RN Staffing Report* (Colosi, 2021), selama tahun 2020 angka *turnover* perawat di Amerika Serikat juga meningkat sebesar 1.7% hingga pada Maret 2021 mencapai 19.5%. Angka ini terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir dan memerlukan perhatian khusus dari eksekutif rumah sakit. Indonesia juga memiliki angka *turnover* rumah sakit yang cukup tinggi, sebesar 20,8% pada tahun 2019 (Susanti *et al.*, 2020). Hal ini tentunya menjadi perhatian sistem kesehatan berbagai negara dan dunia karena dengan adanya *turnover* yang tinggi, biaya yang timbul cukup tinggi dan menyebabkan timbulnya berbagai masalah. Mathis dan Jackson (2010) dalam bukunya mengenai *Human Resource Management*, menyebutkan bahwa *turnover* dalam dunia kesehatan mencapai 30% per tahun. Selain berpengaruh terhadap produktivitas organisasi, *turnover intention* juga secara gamblang memperlambat pertumbuhan finansial organisasi tersebut. Biaya yang ditimbulkan dari *turnover* perawat saja lebih dari 125 juta dolar per tahun, dengan biaya *turnover* per

individu mencapai 32 ribu dolar per orang. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* untuk menghindari terjadinya hambatan dalam organisasional maupun finansial.

Demi membangun organisasi yang mampu bertahan dan bersaing dalam berbagai kondisi, sebuah rumah sakit harus mampu membina sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki performa yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya oleh Haholongan R. (2018) yang menyatakan adanya pengaruh dari stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan penelitian oleh Ludiya H. (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dan negatif dari kebijakan kehidupan kerja dan stress kerja, namun pengaruh positif dari konflik kehidupan kerja dan *loneliness* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang menggabungkan secara bersamaan antara variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* masih jarang.

Jakarta Pusat adalah kota dengan jumlah tenaga kesehatan tertinggi di DKI Jakarta, yaitu sebesar 14.329 (Kemkes, 2020). Sebagai salah satu rumah sakit yang berada di Jakarta Pusat, kota dengan jumlah tenaga kesehatan tertinggi di DKI Jakarta, dengan fasilitas layanan kesehatan terlengkap – salah satunya merupakan *hyperbaric center* di Indonesia, dan termasuk pusat rujukan di Kota Jakarta Pusat, peneliti merasa perlu dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit tersebut agar pelayanan kesehatan bermutu dapat terwujud.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover terjadi saat pekerja meninggalkan organisasi atau tempat bekerjanya dan memerlukan pekerja lain sebagai penggantinya. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya masalah biaya pada organisasi tersebut. *Turnover* diklasifikasikan dengan beberapa cara. Berdasarkan pemicunya, *turnover* dibedakan menjadi *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* terjadi karena pekerja diberhentikan karena performanya yang buruk sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, sedangkan *voluntary turnover* disebabkan karena pekerja berhenti atas keinginannya sendiri. *Voluntary turnover* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya tidak dapat dikontrol oleh pekerja itu sendiri, seperti ketidakpuasan kerja, gaji dan keuntungan yang diperoleh, supervisi, geografi, dan alasan keluarga atau personal. Kesempatan kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Semakin besar sebuah organisasi dapat semakin besar juga angka *turnover*, dikarenakan organisasi besar dianggap kurang efektif untuk mencegah terjadinya *turnover*. Beberapa alasan pekerja meninggalkan pekerjaannya yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi adalah adanya keharusan pekerja untuk berpindah daerah, keputusan untuk tinggal di rumah mengurus anak atau orang tua, dan sebagainya. Untuk dapat mengurangi angka *turnover*, suatu organisasi lebih baik fokus untuk mengatasi *turnover* yang dapat dikendalikan dan mengurangi biaya yang perlu dikeluarkan karenanya (Mathis dan Jackson, 2010).

Stres Kerja

Stres adalah reaksi tubuh terhadap suatu perubahan yang membutuhkan penyesuaian atau respon fisik, mental, atau emosional (Dyer, K. A., 2006). Stres kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen. Sebagai contoh, adanya ambiguitas peran, konflik peran, politik organisasional, kecemasan terhadap *job security*, dan beban kerja yang berlebihan merupakan stresor yang dapat membuat seseorang merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Stres kerja juga berpengaruh terhadap perilaku kerja, *turnover* yang tinggi, dan menurunnya performa kerja (Qureshi *et al.*, 2012).

H₁ : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada rumah sakit di Jakarta Pusat.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh tinggi terhadap terjadinya *turnover* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi komunikasi di tempat kerja, lingkungan politik, termasuk perilaku teman kerja dan manajer (Qureshi *et al.*, 2012). Kesetaraan gender, etika dan perilaku yang baik antar sesama pekerja, tidak adanya diskriminasi ras, pekerja dengan disabilitas, perbedaan orientasi seksual, atau perbedaan lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi (Baurer and Erdogan, 2010).

H₂ : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada rumah sakit di Jakarta Pusat.

Kebijakan Kehidupan Kerja

Waktu yang digunakan untuk bekerja harus seimbang dengan waktu yang diperlukan untuk kehidupan pribadi seseorang agar tidak timbul konflik antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Performa seorang pekerja juga akan meningkat dengan adanya keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan tanggung jawab kehidupan pribadinya. Keluarga, kehidupan sosial, dan individu dari pekerja itu sendiri merupakan tiga hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Kebijakan sebuah organisasi dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang penting agar tercipta lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi pekerjanya untuk mencapai kesuksesannya. Kebijakan kehidupan kerja yang efektif juga akan menciptakan loyalitas pekerjanya, sehingga mengurangi *turnover* dan ketidakhadiran pekerja.

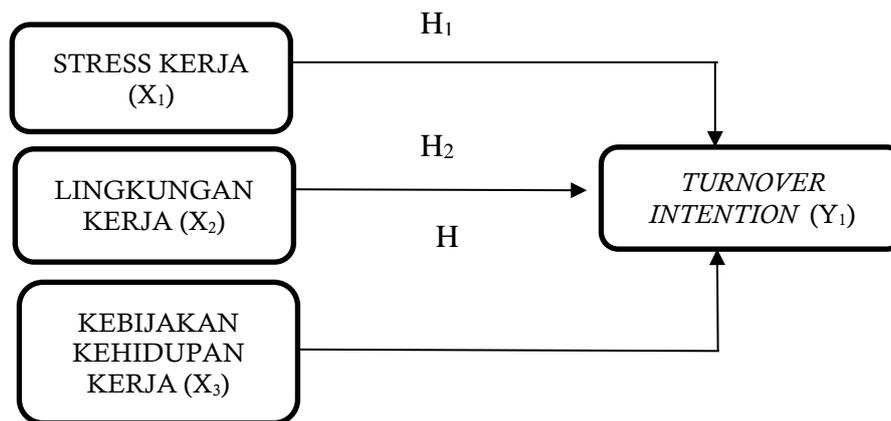
Waktu kerja yang fleksibel, metode *teleconference* dan *telecommuting*, pengaturan *shift* kerja yang efisien, dan kebijakan cuti yang tetap merupakan beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengontrol keseimbangan kehidupan kerja dari pekerjanya. Dukungan informal dari keluarga, kolega, dan *supervisor* juga merupakan bagian dari kebijakan kehidupan kerja yang tidak tertulis namun dianggap penting untuk meningkatkan performa seorang pekerja (Wolor *et al.*, 2020).

H₃ : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Kebijakan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention pada rumah sakit di Jakarta Pusat.

Kerangka Konseptual

Sebuah organisasi perlu mempertahankan karyawannya dengan memahami hal-hal yang dapat menimbulkan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Haholongan R. (2018) mendapatkan adanya pengaruh dari stres kerja yang dapat meningkatkan

terjadinya *turnover intention* dan lingkungan kerja yang baik dan sehat akan mengurangi terjadinya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ludiya H. (2016) juga mengatakan adanya pengaruh negatif dari kebijakan kehidupan kerja dengan *turnover intention* yang artinya kebijakan kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi angka *turnover intention*. Kerangka konseptual merupakan landasan teori yang digunakan sebagai parameter penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis teori tentang pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*.



Gambar 1 : Kerangka Model Konseptual

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis desain penelitian deskriptif, hal ini dikarenakan penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakter, aktifitas, dan situasi seseorang. Pemilihan desain penelitian ini tentunya sesuai dengan ciri-ciri penelitian deskriptif yakni, terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi, terdapat hipotesis yang dapat dirumuskan dan dianalisa, metode pengumpulan data yang digunakan adalah *survey* dengan teknik analisis kuantitatif yang mempunyai pokok bahasan yang cukup luas, dan ciri terakhir adalah tidak adanya variabel yang diberikan perlakuan khusus atau variabel yang dimanipulasi.

Berdasarkan penelitian Sekaran & Bougie (2014) yang menjelaskan bahwa secara harfiah terdapat 2 jenis penelitian deskriptif yakni, *cross sectional* dan *longitudinal*. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional descriptive research* dikarenakan penelitian ini hanya mengumpulkan data pada periode waktu tertentu yang diambil hanya satu kali. Sedangkan untuk tipe *longitudinal* dilakukan secara berkala untuk menjawab rumusan masalah.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian Sugiono (2010) yang menjelaskan bahwa populasi merupakan sekelompok dan grup individu atau orang yang memiliki persamaan karakteristik yang dapat dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.

Setelah menentukan populasi sampel, selanjutnya akan dijelaskan teknik pengambilan sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi atau dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sekelompok orang (Sugiono, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* sebagai teknik pemilihan sampel. Penjelasan dari *non - probability sampling* adalah teknik pemilihan sampel, dimana setiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi seorang sampel. Pada penelitian ini penenliti memilih dan

mengambil sampel dengan menggunakan teknik *convenience sampling* dengan tujuan semua proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan mudah dan cepat

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui pembagian kuisioner dengan target populasinya adalah perawat sebuah rumah sakit yang ada di Kota Jakarta Pusat. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling. Jumlah sampel minimal ditentukan menggunakan formula Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan minimal sampel sebanyak 147,1 atau 148. Pada penelitian ini digunakan 150 sampel. Berikut rumus sampel yang dipakai dalam penelitian ini (Riduwan and Akdon, 2010).

$$n = \frac{Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p) \times N}{d^2(N - 1) + Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p)}$$

$$n = \frac{(1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 237}{(0,05)^2(237 - 1) + (1,962)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{228,079}{0,59 + 0,962}$$

$$n = 147,1$$

$$n = 148$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi (237)
- p = estimasi proporsi (50%)
- $Z^2 1 - \frac{\alpha}{2}$ = Z score pada tingkat kepercayaan (95%)
- d = presisi (0,05)

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, lingkungan kerja, kebijakan kehidupan kerja, dan *turnover intention*. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala *likert* 5 angka dengan angka 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Joshi *et al.*, 2015).

Pembahasan selanjutnya akan menjelaskan tentang operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel penelitian merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data empiris kuantitatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu, variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari stress kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan kehidupan kerja. Sementara variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention*. Berikut ini merupakan operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini. Pengukuran variabel pada penelitian ini mengacu pada penelitian – penelitian terdahulu, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1 : Variabel Indikator

Variabel	Indikator	Referensi
Stress Kerja	8 item	Qureshi, I., <i>et al</i> (2012)
Lingkungan Kerja	6 item	Qureshi, I., <i>et al</i> (2012)
Kebijakan Kehidupan Kerja	6 item	Qureshi, I., <i>et al</i> (2012)
<i>Turnover Intention</i>	6 item	Qureshi, I., <i>et al</i> (2012)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Analisis Inner Model)

Analisa Validitas

Untuk mengukur validitas alat ukur yang digunakan, maka perlu dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan *structural equation modelling* (SEM) sebagai Teknik pengolahan analisis data. SEM itu sendiri merupakan pengembangan dari model regresi dan terdiri dari 2 analisis yaitu, analisis *outer model* (terdiri dari analisis validitas dan reliabilitas) dan analisis inner model (pengujian hipotesis, GoF, F dan R square)

Ghozali (2011) menjelaskan analisis *outer model* yang merupakan penelitian yang mengkaji hubungan antara indikator dan variable akhir. Sementara itu, Hair *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa pada saat peneltiaan, peneliti harus mengukur alat ukur indikator dengan mengukur alat ukur indikator dengan mengukur validitas dan reliabilitas suatu konstruk dengan mengukur *outer model*, sehingga hubungan dan hubungan yang terjadi dalam penelitian ini model dapat diukur dan direpresentasikan dengan baik. Dalam menilai hasil pengukuran validitas dan reliabilitas, semua hasil tes harus memenuhi syarat antara lain untuk validitas perlu dianalisis nilai-nilai validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Hair *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa validitas konvergen dinyatakan valid jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) menghasilkan nilai $> 0,4$, dan nilai loading faktor masing masing indikator $> 0,7$. Selanjutnya penelitian Garson (2016). Penelitian Hartono (2011) menyatakan bahwa validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama memiliki korelasi yang tinggi. Uji validitas konvergen pada aplikasi Smart PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan hasil nilai loading factor (korelasi antara skor internal komponen dengan skor konstruk) dari indikator yang mengukur konstruk.

Selanjutnya mengenai hasil analisis reliabilitas, menurut Hartono (2011) menyatakan bahwa reliabilitas, menurut Hartono (2011) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan lamanya konsistensi dan ketepatan pengukuran suatu alat ukur dalam proses pengukuran. Pengujian reliabilitas pada PLS ini dapat menggunakan dua pendekatan untuk memenuhi persyaratan yaitu, pendekatan *alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit. Dalam penelitian Abdilah dan Hartono, (2015) dijelaskan bahwa *cronbach's alpha* mengukur nilai real dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan hasil penelitian Hussein (2015), menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,6 ($>0,6$) agar dapat disimpulkan bahwa indikator suatu variable dinyatakan reliabel. Sedangkan menurut Hair *et al.*, (2008), menjelaskan bahwa nilai *rule of thumbs* reliabilitas *alpha/composite* harus $> 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

1. Analisa Validitas

Selanjutnya akan dijelaskan penjelasan validitas dan reliabilitas pada bagian sebelumnya, analisis validitas dibagi menjadi dua pendekatan, yaitu, validitas konvergen dan validitas diskiriminan.

Tabel 2 Hasil Analisis Rata-rata Varians Diekstraksi

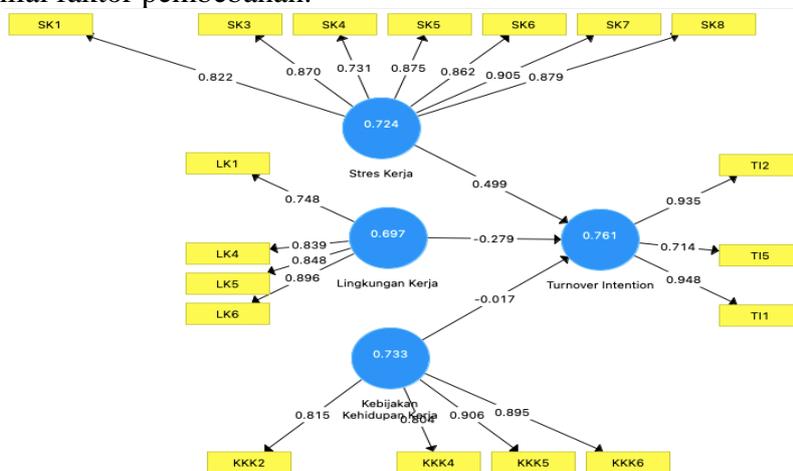
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kebijakan Kehidupan Kerja	0,733
Lingkungan Kerja	0,697
Stres Kerja	0,724
<i>Turnover Intention</i>	0,761

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien lebih besar dari $> 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini memenuhi kriteria analisis validitas konvergen yang diukur dengan pendekatan *Average Variance Extracted*.

Tabel 3 : Hasil Analisis faktor pembebanan

	Kebijakan Kehidupan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
KKK2	0,815			
KKK4	0,804			
KKK5	0,906			
KKK6	0,895			
LK1		0,748		
LK4		0,839		
LK5		0,848		
LK6		0,896		
SK1			0,822	
SK3			0,870	
SK4			0,731	
SK5			0,875	
SK6			0,862	
SK7			0,905	
SK8			0,879	
TI2				0,935
TI5				0,714
TI1				0,948

Indikator pengukuran suatu variabel penelitian dapat dikeluarkan dari suatu model penelitian jika memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,4 dan indikator tersebut dinyatakan baik jika nilai *loading factor* di atas 0,7 (Henseler *et al.*, 2009). Jika dianalisis berdasarkan hasil analisis *loading factor* pada Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai di atas $> 0,7$, sehingga dapat memenuhi syarat analisis validitas konvergen yang diukur dengan pendekatan nilai faktor pembebanan.



Gambar 2 : Validity Convergent Model

Tabel 4 : Hasil analisis Fornell Larcker

	Kebijakan Kehidupan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Kebijakan Kehidupan Kerja	0,856			
Lingkungan Kerja	-0,316	0,835		
Stres Kerja	0,714	-0,476	0,851	
Turnover Intention	0,428	-0,511	0,620	0,872

Jika dianalisis berdasarkan tabel di atas, maka nilai akar kuadrat AVE masing masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian harus memenuhi semua syarat validitas dengan pendekatan *fornell-larcker*.

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi nilai analisis *cross loading* sebagai kriteria dalam memenuhi syarat validitas diskriminan. Hasil analisis *cross loading* ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 5 : Hasil analisis Cross Loading

	Kebijakan Kehidupan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
KKK2	0,815	-0,140	0,560	0,301
KKK4	0,804	-0,295	0,589	0,380
KKK5	0,906	-0,300	0,636	0,405
KKK6	0,895	-0,320	0,654	0,365
LK1	-0,321	0,748	-0,432	-0,446
LK4	-0,176	0,839	-0,359	-0,391
LK5	-0,279	0,848	-0,363	-0,332
LK6	-0,269	0,896	-0,417	-0,499
SK1	0,497	-0,389	0,822	0,424
SK3	0,639	-0,374	0,870	0,489
SK4	0,615	-0,143	0,731	0,334
SK5	0,560	-0,409	0,875	0,616
SK6	0,678	-0,426	0,862	0,630
SK7	0,639	-0,497	0,905	0,555
SK8	0,631	-0,505	0,879	0,543
TI2	0,419	-0,443	0,588	0,935
TI5	0,152	-0,351	0,337	0,714
TI1	0,477	-0,524	0,641	0,948

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi nilai analisis HTMT sebagai kriteria dalam memenuhi syarat validitas diskriminan. Henseler *et al.*, (2015) mengusulkan pengukuran rasio *heterotrait-monotrait* (HTMT) dari korelasinya. HTMT merupakan perbandingan korelasi antar sifat dengan korelasi dalam sifat. HTMT adalah rata rata (*mean*) dari semua korelasi indikator di seluruh konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda (yakni, korelasi *heterotrait-heterometode*) relative terhadap *mean* dari semua korelasi rata-rata indikator yang mengukur konstruk yang sama. Secara teknis,

pendekatan HTMT merupakan perkiraan tentang korelasi sebenarnya antara 2 konstruk. Tabel 6 di bawah ini mengilustrasikan pendekatan HTMT. Korelasi *hetero* sifat metode rata-rata sama dengan semua korelasi berpasangan antara variabel X₁, X₂, dan X₃, (area abu-abu pada matriks korelasi di tabel 6. Contoh, korelasi *heterotrai-heterometode* rata-rata adalah 0,586. Korelasi rata-rata *monotrait-heteromethod* dari Y₁ sama dengan mean dari semua korelasi X₁, dan X₂, yaitu (0,354). Demikian pula mean dari semua korelasi X₂ dan X₃ yakni sebesar (0,657). Berikut ini adalah tampilan perhitungannya:

Rumus Penilaian Rasio Heterotrait Monotrait

$$HTMT = \frac{0,586}{\sqrt{0,354 \cdot 0,657}} = 1,215$$

Tabel 6 : Hasil Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kebijakan Kehidupan Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Kebijakan Kehidupan Kerja				
Lingkungan Kerja	0,354			
Stres Kerja	0,788	0,510		
Turnover Intention	0,462	0,583	0,657	

Berdasarkan penelitian dari Henseler *etl al.*, (2015) menyarankan nilai ambang 0,90 jika model jalur mencakup konstuk yang secara konseptual sangat mirip. Dapat disimpulkan nilai HTMT di atas 0,90 menunjukkan kurangnya validitas yang berbeda. Ketika konstruk dalam model jalur secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang batas yang lebih rendah dan dengan demikian lebih konservatif 0,86. HTMT dapat berfungsi sebagai dasar uji validitas diskriminasi statistik. Namun, karena PLS-SEM tidak bergantung pada asumsi distribusi, uji signifikansi parametrik standar tidak dapat diterapkan untuk menguji apakah statistik HTMT berbeda secara signifikan dari 1. Sebaliknya, penelitian harus bergantung pada prosedur *bootstrapping* pada tabel 8 untuk mendapatkan distribusi statistik HTM untuk lebih detailnya.

Analisis Reliabilitas

Pengajian analisis reliabilitas berdasarkan penjelasan di atas menggunakan 2 pendekatan yaitu pendekatan *cronbach's alpha* dan pendekatan reliabilitas komposit yang dijelaskan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 7 : Hasil Analisis Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kebijakan Kehidupan Kerja	0,878	0,916
Lingkungan Kerja	0,854	0,902
Stres Kerja	0,936	0,948
Turnover Intention	0,840	0,904

Pada Tabel di atas dapat dianalisa bahwa hasil reliabilitas dengan menggunakan pendekatan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* disimpulkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini reliabel atau dapat

diandalkan untuk mengukur variabel dalam model penelitian ini, hal ini karena hasil analisis yang baik dengan pendekatan *cronbach's alfa* serta *composite reliability* setiap item untuk setiap variabel pada Tabel diatas lebih dari 0,7 (>0,7) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data Statistik (Analisis Outer Model)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pemodelan persamaan struktural atau biasa disebut dengan analisis SEM. Menurut penelitian Hair, Ringle dan Sarstedt, (2011) menjelaskan bahwa analisis SEM terdiri dari 2 metode yaitu pendekatan *co-variance (CB-SEM)* dan *partial least square* yakni berbasis (PLS-SEM). Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, peneliti mengumpulkan data sebanyak 150 responden para perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat dan pengolahan datanya menggunakan PLS-SEM dengan bantuan *software Smart PLS 3*. Pada bagian sebelumnya, analisis *outer model* terdiri dari analisis validitas dan reliailitas. Selanjutnya masuk ke tahapan analisis *inner model*. Analisis ini dapat dilaksanakan jika semua variabel dan indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji *outer model* pada bagian sebelumnya. Menurut Hair *et al.*, (2014) menjelaskan tujuan analisis *inner model* adalah untuk menegetahui hubungan antara variabel dalam penelitian.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R-Square menunjukan nilai sebesar 0,433 yang artinya sebesar 43% variabel dependen *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti pada penelitian ini, sisanya sebesar 56.7% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Predictive Relevance (Q²)

Prediktif relevansi pada penelitian ini menunjukan nilai 0,319 yang artinya bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik karena nilai *predictive relevance* pada penelitian ini lebih besar dari 0 nol.

c. Path Coefficient

Pada bagian ini dilakukan hasil perhitungan dan analisis melalui koefisien jalur untuk mengetahui bagaimana hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya pada penelitian ini. Hasil analisis data secara lengkap dirincikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel				Original Sample	t-statistics	p-values
Kebijakan Kehidupan Kerja ->				-0,017	0,164	0,870
Turnover Intention						
Lingkungan Kerja ->				-0,279	4,166	0,000
Intention						
Stres Kerja ->				0,499	4,336	0,000
Turnover Intention						

Hasil pengujian hipotesis yang mengukur pengaruh antara Stress kerja terhadap *turnover intention*, hasilnya menunjukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* para perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hasil analisis ini dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* stress kerja terhadap *turnover intention* yakni sebesar 4.336 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 dan juga *p-values* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari batas minimum = 0,05. Berdasarkan

hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa **H₁ : TIDAK DITOLAK.**

Hasil pengujian hipotesis kedua yang mengukur pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* para perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hasil analisis ini dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yakni sebesar 4.166 yang lebih besar dari batas minimum 1,96 dan juga *p-values* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari batas minimum = 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa **H₂ : TIDAK DITOLAK.**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang mengukur pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* para perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hasil analisis ini dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* yakni sebesar 0,164 yang lebih rendah dari batas minimum 1,96 dan juga *p-values* sebesar 0,870 yang nilainya lebih besar dari batas minimum = 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa **H₃ : DITOLAK.**

Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis pertama (H₁) yang menunjukkan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Jaarta Pusat, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ Tidak Ditolak.

Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian Qureshi *et al.*, (2012) yang menyatakan hal yang sama bahwa stress kerja dapat meningkatkan *turnover intention* seccara positif. Penelitian tersebut diteliti pada 26 orang karyawan yang bekerja di sektor tekstil. Hal ini juga sejalan pada penelitian Noor, S., & Maad, N. (2008).yang menjelaskan bahwa stress kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* secara positif. Penelitian yang dilakukan pada 248 responden para marketing di Pakistan.

Meningkatnya tingkat stress kerja nyatakan akan meningkatkan jumlah karyawan yang pindah. Faktanya stress kerja mempengaruhi Kesehatan mental dari para karyawan yang bekerja. Ketika karyawan sedang mengalami masalah Kesehatan mental, maka tingkat produktifitas akan menurun, dan akan membuat karyawan mencari pekerjaan lain ketika sedang bekerja. Karyawan merupakan salah satu asset yang harus diberdayakan oleh setiap institusi. Istilah *work life balance* merupakan salah satu aspek penting yang perlu dikaji kepada setiap karyawan, agar para karyawan loyal terhadap perusahaan. Khususnya para *freshgraduate* yang cenderung tidak terbiasa dengan lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi. Para karyawan lama pun bisa mengalami jenuh saat bekerja. Alangkah baiknya jika institusi menyiapkan acara training dan acara keakraban untuk mencairkan suasana stress dikala saat bekerja.

Selanjutnya, pada Hipotesis kedua (H₂) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentio* pada perawat di Rumah Sakit di Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian Qureshi *et al.*, (2012) yang menjelaskan bahwa penemuan dari penelitiannya pada 26 orang karyawan yang bekerja di sektor tektil adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja atau *work environment* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi banyak aspek. Lingkungan kerja yang kondusif sserta supportif tentunya

akan menunjang antar sesama karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Para karyawan yang memiliki visi yang sama dan budaya yang sama tentunya akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Para institusi bisa menciptakan *core values* perusahaan guna untuk menyamakan persepsi para karyawannya. Salah satu contoh *core values* yang dapat diterapkan pada lingkungan kerja adalah *synergy*. Selain menciptakan ruangan kerja yang nyaman, perusahaan juga perlu merekrut SDM yang dapat bekerja baik secara individual ataupun secara tim. Untuk menciptakan sinergi yang baik antara sesama karyawan, perusahaan perlu mengadakan beberapa acara internal bersama, agar para karyawan dapat mengenal karakter tim kerja mereka lebih dalam lagi. Saling membantu gotong royong, tidak saling menjelek jelekan, bekerja efisien sesuai porsinya merupakan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya.

Terakhir, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃) yakni kebijakan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini tidak sejalan pada penelitian sebelumnya, penelitian yang diteliti oleh Qureshi *et al.*, (2012). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kebijakan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga menghasilkan hasil yang kontradiktif dengan penelitian dari Noor, S., & Maad, N. (2008). yang menjelaskan bahwa kebijakan kehidupan kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* secara positif. Penelitian yang dilakukan pada 248 responden para marketing di Pakistan.

Kebijakan kehidupan kerja atau dikenal dengan istilah *work life balance* merupakan aspek yang penting untuk didapatkan setiap perawat di Rumah Sakit. Namun faktanya jam kerja mereka tidak mempengaruhi tingkat perpindahan karyawan. Fakta kedua, para perawat senang untuk bekerja sesuai jam kerja yang diatur karena faktanya mereka bekerja secara tulus untuk merawat para pasien di rumah sakit. Perusahaan perlu menjaga kebijakan yang telah disukai oleh para perawat karena berdasarkan hasil penelitian ini, kebijakan kehidupan kerja bukan salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat perpindahan perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian, peneliti menjelaskan 3 jawaban untuk rumusan masalah pada kesimpulan dibawah berikut,

1. Terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.
2. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.
3. Tidak terdapat pengaruh antara kebijakan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit di Jakarta Pusat.

Selanjutnya, peneliti menyarankan Institusi Rumah Sakit di Jakarta Pusat perlu menyeimbangkan tingkat pekerjaan yang diberikan kepada para perawatnya, dikarenakan stress kerja merupakan faktor besar yang mempengaruhi tingkat perpindahan karyawan. Peneliti juga menyarankan para institusi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menanamkan budaya *core values synergy* kepada setiap perawat yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para perawat dan pekerja lainnya. Terakhir hasil menunjukkan bahwa

kebijakan kehidupan kerja tidak mempengaruhi tingkat perpindahan perawat, faktanya para perawat menyukai pekerjaan mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk memperluas jangkauan sampling dan area yang dicakup, sehingga penelitian dapat diperkuat dan melengkapi penelitian sebelumnya dengan karakteristik responden yang berbeda beda. Peneliti juga menyarankan untuk menambah dan mengembangkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, seperti gaji, tunjangan, suasana kerja dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Carter, P. A., Dyer, K. A., & Mikan, S. Q. (2013, September). Sleep disturbance, chronic stress, and depression in hospice nurses: testing the feasibility of an intervention. In *Oncology Nursing Forum* (Vol. 40, No. 5).
- Colosi, B. 2021 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. 2021. Available online:https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf (accessed on 19 August 2021).
- Dokras, A., Sarwer, D. B., Allison, K. C., Milman, L., Kris-Etherton, P. M., Kunselman, A. R., ... & Legro, R. S. (2016). Weight loss and lowering androgens predict improvements in health-related quality of life in women with PCOS. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 101(8), 2966-2974.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*. Edisi Tiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). PARTIAL LEAST SQUARES konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (2008). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice-Hall.
- (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Hartono, J. 2011: Konsep dan aplikasi structural equation modeling (SEM) Berbasis Varian dalam penelitian bisnis, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). An emerging tool in business research*, 26, 106-121.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Ludiya, H. (2018). Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness terhadap Turnover Intentions pada sebuah Universitas Swasta di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 299-322.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (11th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Pub.
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). The influence of work environment towards turnover intention of employee of 4 Star hotels in Padang City. *J. Bus. Hosp. Tour*, 4(2), 1-8.
- Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ and Erez M (2001) Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal* 44(6):1102–1121
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.
- Ramadhani, S. (2014). *Factors influencing job satisfaction and turnover intentions in commercial Banks* (Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania).
- Riduwan & Akdon. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung:CV. Alfabeta.
- 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.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R., & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4).
- Thu Suong, H. T. (2020). Impacts of job stress and dissatisfaction on turnover intention. A critical analysis of logistics industry—evidence from Vietnam.
- Vujicic, M., & Zurn, P. (2006). The dynamics of the health labour market. *The International journal of health planning and management*, 21(2), 101-115.
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(10), 443-450.