

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit

Ruth Dewi Mundari*, Hery Winoto Tj
Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia
Email: dewimundari@gmail.com*

Keywords :	Abstract
workload; work environment; work stress; turnover intention; hospital	<i>This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee turnover intention, with work stress as an intervening variable among employees of Husada Hospital Jakarta. The research is motivated by the increasing demands of hospital services, which may create work pressure, work stress, and employees' intention to leave the organization. This study employed a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to 123 employees of Husada Hospital who met the research criteria. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results show that workload has a positive and significant effect on work stress, while the work environment has a negative and significant effect on work stress. Workload does not have a significant direct effect on turnover intention, but it has a significant indirect effect through work stress. The work environment has a negative and significant effect on turnover intention, both directly and indirectly through work stress. Furthermore, work stress has a positive and significant effect on turnover intention. These findings indicate that work stress fully mediates the relationship between workload and turnover intention and partially mediates the relationship between the work environment and turnover intention. This study highlights the importance of managing workload, improving the work environment, and controlling work stress to reduce employees' intention to leave the organization.</i>
Kata kunci:	Abstrak
beban kerja; lingkungan kerja; stres kerja; turnover intention; rumah sakit.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Husada Jakarta. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan pelayanan rumah sakit yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja, stres kerja, dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 123 karyawan RS Husada yang dipilih berdasarkan kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention, tetapi berpengaruh

signifikan secara tidak langsung melalui stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Selain itu, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediasi penuh dalam hubungan antara beban kerja dan turnover intention, serta sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan pengendalian stres kerja untuk menekan niat karyawan meninggalkan organisasi.

PENDAHULUAN

Industri rumah sakit menunjukkan dinamika perkembangan yang semakin kompleks seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas dan berkesinambungan. Perkembangan tersebut tercermin dari bertambahnya jumlah fasilitas pelayanan kesehatan, perluasan jenis layanan medis dan penunjang, serta peningkatan standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh setiap rumah sakit. Data statistik sektor kesehatan menunjukkan bahwa pertumbuhan fasilitas rumah sakit diikuti dengan peningkatan aktivitas pelayanan, baik dari sisi rawat jalan maupun rawat inap, yang menuntut kesiapan organisasi dalam memberikan layanan yang efektif dan efisien (Badan Pusat Statistik, 2022).

Selain pertumbuhan fasilitas dan aktivitas pelayanan, perkembangan industri rumah sakit juga ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap profesionalisme sumber daya manusia. Rumah sakit dituntut untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam pelayanan memiliki kompetensi, kedisiplinan, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan standar pelayanan dan kebutuhan pasien. Laporan sektor kesehatan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan rumah sakit sangat berkaitan erat dengan kesiapan dan kondisi kerja sumber daya manusia yang menjalankan proses pelayanan secara langsung (Kementerian Kesehatan, 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa perkembangan industri rumah sakit tidak hanya berorientasi pada aspek fisik dan teknologi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Di balik perkembangan industri rumah sakit tersebut, berbagai tantangan operasional masih dihadapi, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Meningkatnya intensitas pelayanan dan kompleksitas pekerjaan berdampak pada tingginya tuntutan kerja yang harus dihadapi oleh karyawan rumah sakit. Aktivitas pelayanan yang berlangsung secara berkesinambungan, tuntutan ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan keselamatan pasien menjadikan lingkungan kerja rumah sakit sebagai lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang relatif tinggi (Badan Pusat Statistik, 2022).

Kondisi lingkungan kerja yang kompleks dan tuntutan kerja yang tinggi berpotensi memicu munculnya stres kerja apabila tidak diimbangi dengan pengaturan kerja yang memadai. Berbagai laporan sektor kesehatan dan pemberitaan media menyoroti bahwa tekanan kerja yang dialami tenaga rumah sakit dapat berdampak pada kelelahan kerja, penurunan kenyamanan kerja, serta melemahnya keterikatan karyawan terhadap

organisasi (Kompas, 2023). Dalam jangka panjang, kondisi tersebut mendorong munculnya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi atau turnover intention. Fenomena ini menjadi permasalahan penting bagi industri rumah sakit karena berpotensi memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kondisi industri rumah sakit yang dihadapkan pada tingginya tuntutan pelayanan dan tekanan kerja tersebut juga tercermin pada tingkat organisasi, salah satunya di RS Husada sebagai rumah sakit swasta yang telah lama berkiprah dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam perjalanan operasionalnya, RS Husada berkembang sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang melayani berbagai segmen pasien, baik pasien umum maupun pasien dengan jaminan kesehatan, sehingga menghadapi dinamika pelayanan yang semakin beragam. Kiprah RS Husada dalam menyediakan layanan kesehatan secara berkelanjutan menjadikannya sebagai salah satu institusi kesehatan yang memiliki peran penting dalam mendukung kebutuhan pelayanan medis masyarakat di wilayah sekitarnya.

Seiring dengan peningkatan jumlah pasien dan bertambahnya kompleksitas layanan yang diberikan, RS Husada dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan secara konsisten. Kompleksitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek medis, tetapi juga mencakup pengelolaan operasional dan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses pelayanan. Pelayanan yang berlangsung secara berkelanjutan menuntut kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas dengan tingkat ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor penting bagi RS Husada dalam mempertahankan mutu pelayanan dan keberlangsungan organisasi.

Dalam upaya menjaga kualitas pelayanan tersebut, RS Husada dihadapkan pada berbagai tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan. Peningkatan aktivitas pelayanan dan beban operasional berdampak pada tingginya beban kerja karyawan di sejumlah unit kerja, baik tenaga medis maupun non medis. Kondisi kerja yang menuntut pelayanan secara berkelanjutan, termasuk penerapan sistem kerja berbasis shift, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut kesiapan fisik serta mental karyawan secara terus menerus.

Fenomena tingginya beban kerja dan tekanan kerja di rumah sakit swasta perkotaan juga tercermin dalam berbagai laporan sektor kesehatan dan pemberitaan media nasional. Tekanan pelayanan yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga kerja, serta tuntutan kualitas layanan yang semakin meningkat dilaporkan berdampak pada meningkatnya kelelahan dan stres kerja tenaga rumah sakit (Kompas, 2023). Selain itu, data ketenagakerjaan sektor kesehatan menunjukkan bahwa intensitas kerja di rumah sakit swasta cenderung lebih tinggi seiring dengan peningkatan jumlah pasien, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan (Badan Pusat Statistik, 2022).

Kondisi tersebut berimplikasi pada menurunnya kenyamanan kerja dan loyalitas karyawan apabila tidak dikelola secara efektif. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus menerus dapat memengaruhi keseimbangan kerja karyawan dan mendorong

munculnya kecenderungan untuk mencari peluang kerja di luar organisasi. Situasi ini menjadi perhatian penting bagi RS Husada karena stabilitas dan loyalitas karyawan merupakan faktor krusial dalam menjaga kualitas dan kesinambungan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kondisi tekanan kerja dan dinamika lingkungan kerja yang dihadapi karyawan RS Husada sebagaimana diuraikan sebelumnya berpotensi memunculkan permasalahan lanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya berupa turnover intention. Turnover intention merupakan kondisi yang mencerminkan adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai respons terhadap situasi kerja yang dirasakan kurang mendukung. Permasalahan ini dapat diamati melalui berbagai indikator perilaku, seperti munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, meningkatnya niat untuk mengundurkan diri, serta menurunnya tingkat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap rumah sakit.

Fenomena turnover intention di lingkungan rumah sakit swasta menjadi perhatian penting karena berkaitan langsung dengan stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan pelayanan. Tekanan kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang terus meningkat, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan di luar organisasi. Data ketenagakerjaan sektor kesehatan menunjukkan bahwa kecenderungan perpindahan tenaga kerja relatif tinggi pada organisasi pelayanan kesehatan dengan intensitas kerja yang tinggi, terutama di wilayah perkotaan (Badan Pusat Statistik, 2022). Apabila kondisi ini tidak dikelola secara tepat, turnover intention berpotensi berkembang menjadi turnover aktual yang dapat mengganggu operasional rumah sakit.

Secara konseptual, turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat individu untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja dalam jangka waktu tertentu sebelum keputusan tersebut benar benar diwujudkan. Robbins dan Judge mendefinisikan turnover intention sebagai sikap dan niat karyawan yang mencerminkan kemungkinan individu untuk keluar dari organisasi sebagai akibat dari evaluasi terhadap pengalaman kerja yang dirasakan (Robbins dan Judge, 2020). Definisi ini menekankan bahwa turnover intention merupakan proses psikologis yang muncul sebelum terjadinya perpindahan kerja secara aktual.

Pandangan serupa dikemukakan oleh Hom dan rekan yang menjelaskan bahwa turnover intention merupakan prediktor paling kuat dari turnover aktual karena mencerminkan keputusan kognitif karyawan setelah mempertimbangkan kondisi kerja, peluang alternatif, serta keterikatan terhadap organisasi (Hom et al., 2017). Dalam konteks organisasi rumah sakit, turnover intention menggambarkan sejauh mana karyawan mengevaluasi kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kondisi kerja yang dialami selama menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

Pemahaman terhadap turnover intention memiliki manfaat strategis bagi manajemen rumah sakit sebagai indikator awal untuk mencegah terjadinya turnover aktual. Tingginya tingkat turnover aktual dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya

kontinuitas pelayanan, serta berkurangnya efektivitas kerja tim pelayanan kesehatan. Laporan sektor kesehatan menunjukkan bahwa tingginya perpindahan tenaga kerja di rumah sakit berdampak pada meningkatnya beban operasional dan menurunnya konsistensi mutu pelayanan kepada pasien (Kementerian Kesehatan, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan turnover intention menjadi langkah penting bagi rumah sakit dalam menjaga stabilitas organisasi dan keberlanjutan kualitas pelayanan kesehatan.

Pemahaman terhadap turnover intention sebagai indikator awal perpindahan karyawan menuntut identifikasi faktor faktor yang memengaruhinya secara empiris. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dialami karyawan, khususnya beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi terbukti meningkatkan stres kerja, yang selanjutnya mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Kokoroko dan Sanda (2019), Juru dan Wellem (2022), serta Dewi dan Riana (2019). Temuan tersebut menegaskan bahwa tekanan kerja yang bersumber dari tuntutan pekerjaan menjadi salah satu pemicu utama munculnya turnover intention.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi turnover intention, baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif terbukti meningkatkan stres kerja dan melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong turnover intention (Susiarty et al., 2019; Shin et al., 2023). Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten terkait peran stres kerja sebagai variabel intervening, di mana stres kerja tidak selalu memediasi seluruh hubungan antara beban kerja dan turnover intention (Santoso et al., 2024). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya ruang penelitian untuk menguji kembali hubungan antar variabel dalam konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada rumah sakit swasta seperti RS Husada.

Salah satu faktor yang secara konsisten diidentifikasi memengaruhi turnover intention sebagaimana diuraikan pada poin sebelumnya adalah beban kerja yang dialami karyawan. Beban kerja menjadi permasalahan penting dalam lingkungan rumah sakit karena berkaitan langsung dengan intensitas dan kompleksitas pelayanan yang harus diberikan kepada pasien. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kesulitan pekerjaan, tuntutan ketepatan waktu, serta besarnya tanggung jawab yang melekat pada setiap peran kerja. Dalam praktiknya, karyawan rumah sakit sering menghadapi beban kerja fisik yang tinggi akibat aktivitas pelayanan yang padat, beban kerja mental yang muncul dari tuntutan ketelitian dan pengambilan keputusan cepat, serta tekanan waktu yang ketat dalam memenuhi standar pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan dan meningkatkan stres kerja apabila berlangsung secara terus menerus tanpa pengaturan yang memadai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan stres kerja dan turnover intention. Kokoroko dan Sanda (2019), Juru dan Wellem (2022), serta Dewi dan Riana (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja. Selanjutnya, beberapa

penelitian juga membuktikan bahwa beban kerja dapat berdampak terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel intervening (Nanda et al., 2020; Wibowo et al., 2021; Wanboko et al., 2023). Namun demikian, Santoso et al. (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap terkait konsistensi peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan turnover intention, khususnya pada konteks rumah sakit swasta dengan karakteristik organisasi dan tuntutan pelayanan yang spesifik seperti RS Husada.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Husada. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran stres kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention secara simultan pada konteks rumah sakit swasta di Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami mekanisme pengaruh kondisi kerja terhadap niat berpindah kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola beban kerja, memperbaiki lingkungan kerja, mengendalikan stres kerja, dan meningkatkan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Husada Jakarta. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada meningkatnya kecenderungan pengunduran diri tenaga kesehatan, khususnya perawat dan dokter umum, yang diduga berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja.

Subjek penelitian mencakup karyawan Rumah Sakit Husada yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan operasional, baik tenaga medis maupun non-medis. Rumah Sakit Husada dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan rumah sakit swasta bersejarah di Jakarta yang menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, terutama pada periode 2019 hingga 2024. Populasi penelitian adalah pegawai tetap non-manajerial dan non-direksi yang masih aktif bekerja hingga tahun 2025. Sampel ditentukan menggunakan metode purposive sampling dengan mempertimbangkan pengalaman dan relevansi responden terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola beban kerja, memperbaiki lingkungan kerja, mengendalikan stres kerja, serta meningkatkan retensi karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Penentuan populasi dan sampel merupakan tahapan krusial dalam metodologi penelitian, karena keduanya memengaruhi tingkat keakuratan hasil dan validitas

generalisasi temuan. Populasi yang terdefinisi dengan baik akan membantu peneliti menetapkan batas cakupan yang jelas dari subjek yang akan diteliti, sedangkan pemilihan sampel yang tepat memungkinkan analisis dilakukan secara efisien tanpa mengorbankan representativitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

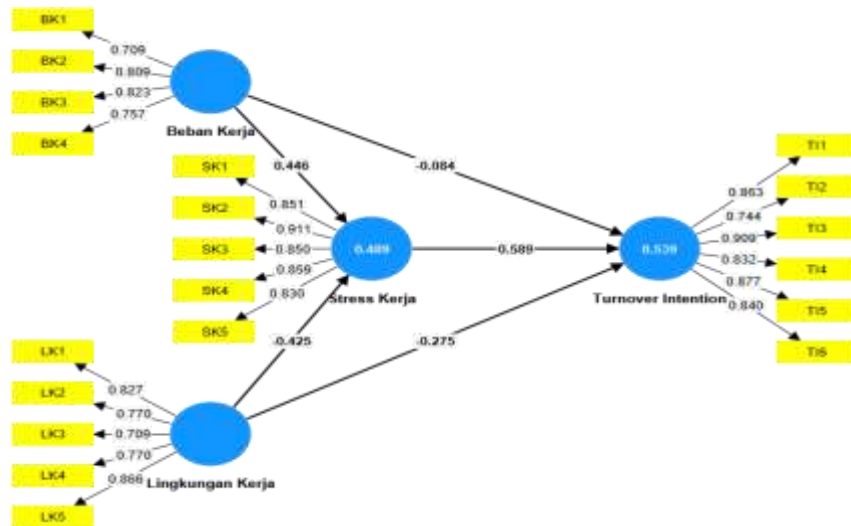
Analisis Inferensial

Penelitian ini menggunakan analisis inferensial dengan pendekatan statistik multivariat melalui metode *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dalam pendekatan ini, estimasi pada model struktural dilakukan berdasarkan varians dari data yang digunakan sebagai input. Proses analisis dilaksanakan melalui dua tahapan utama yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah evaluasi *outer model* atau model pengukuran, yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam konstruk penelitian agar dapat dipastikan bahwa seluruh item pernyataan mampu merepresentasikan variabelnya dengan baik. Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria, tahap berikutnya adalah evaluasi *inner model* atau model struktural yang digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel laten, menguji signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta menilai kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi hubungan antarkonstruk pada penelitian ini.

Hasil Outer Model

Tahap pertama dalam analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator reflektif mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya secara konsisten dan akurat. Analisis pada tahap ini mencakup pengujian reliabilitas dan validitas, untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki kesesuaian dan kestabilan dalam mengukur variabel penelitian.

Pengujian *outer model* dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4* melalui perintah *calculate* dengan memilih opsi *PLS Algorithm*. Evaluasi terhadap *outer model* reflektif dilakukan secara bertahap melalui tiga proses, yaitu pengujian validitas konvergen yang dilihat dari nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE), pengujian validitas diskriminan yang dinilai berdasarkan nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), serta pengujian reliabilitas konstruk melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis menggunakan *PLS Algorithm* divisualisasikan dalam bentuk gambar *outer model* yang disajikan pada bagian berikut.



Gambar 1 Hasil Outer Model

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2026)

Gambar di atas menunjukkan model pengukuran (*outer model*) yang digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan masing-masing indikator reflektifnya. Setiap variabel laten, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*, diwakili oleh sejumlah indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Model ini menampilkan arah hubungan antarvariabel sesuai dengan hipotesis penelitian, di mana Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berperan sebagai variabel independen, Stres Kerja sebagai variabel intervening, serta *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Struktur ini selanjutnya dievaluasi melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Validitas Diskriminan

Tahap berikutnya dalam analisis *outer model* adalah pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*), yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain dan tidak terjadi tumpang tindih antarvariabel. Salah satu metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan mengacu pada nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90, maka konstruk-konstruk dalam model dinyatakan memiliki perbedaan yang memadai dan valid secara diskriminan (Hair et al., 2021). Hasil pengujian nilai HTMT dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja				
Lingkungan Kerja	0,320			
Stres Kerja	0,632	0,620		

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Turnover Intention	0,328	0,642	0,730	

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) antarkonstruk berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga masing-masing variabel dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dan tidak terjadi tumpang tindih dalam pengukuran. Nilai hubungan tertinggi terlihat antara variabel Stres Kerja dan *Turnover Intention* sebesar 0,730, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat namun masih berada dalam batas yang dapat diterima. Selanjutnya, nilai HTMT antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* sebesar 0,642, antara Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 0,632, antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sebesar 0,620, antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* sebesar 0,328, serta antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,320. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti setiap indikator secara spesifik hanya mengukur konstruk yang dimaksud.

Reliabilitas Konstruk

Tahap selanjutnya setelah evaluasi validitas adalah pengujian reliabilitas konstruk (*construct reliability*), yang bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel laten mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil. Reliabilitas konstruk diuji menggunakan dua ukuran utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR), di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang memadai. Nilai CR yang ideal berada pada rentang 0,70 hingga 0,95 (Hair et al., 2021). Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Nilai Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Hasil
Beban Kerja	0,790	0,850	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,849	0,857	> 0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,912	0,914	> 0,70	Reliabel
Turnover Intention	0,920	0,930	> 0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel Beban Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,790 dan *Composite Reliability* sebesar 0,850, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,849 dan 0,857, variabel Stres Kerja sebesar 0,912 dan 0,914, serta variabel *Turnover Intention* sebesar 0,920 dan 0,930. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel *Turnover Intention*, yang menandakan tingkat keandalan yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan

memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya pada model struktural (*inner model*).

Berdasarkan tiga tahapan pengujian tersebut, yaitu validitas konvergen melalui *loading factor* dan AVE, validitas diskriminan melalui HTMT, serta reliabilitas konstruk melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, seluruh indikator dalam model telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta mampu merepresentasikan konstruk masing-masing secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, yaitu pengujian *inner model* atau model struktural.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), diperoleh nilai koefisien sebesar 0,446 dengan *t-statistic* sebesar 6,374 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan RS Husada, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Pengaruh signifikan ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan di lingkungan rumah sakit yang menuntut konsentrasi tinggi, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, serta keharusan menjalankan berbagai peran sekaligus. Sebagaimana tergambar pada analisis deskriptif, beban kerja yang dirasakan karyawan lebih dominan bersifat mental, yaitu tuntutan kewaspadaan dan ketelitian, sehingga akumulasi tekanan tersebut secara langsung memicu kelelahan emosional dan ketegangan fisik yang menjadi inti dari stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melampaui sumber daya dan waktu yang tersedia, karyawan mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas, yang kemudian termanifestasi dalam bentuk stres. Dalam konteks RS Husada, tingginya beban kerja mental menjadikan stres kerja sebagai konsekuensi psikologis yang sulit dihindari apabila pengelolaan beban tugas tidak dilakukan secara proporsional.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kokoroko dan Sanda (2019), Juru dan Wellem (2022), serta Dewi dan Riana (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam konteks rumah sakit oleh Susiarty et al. (2019) dan Yosiana et al. (2020) yang menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan terbukti meningkatkan tingkat stres kerja, serta diperkuat oleh Nanda et al. (2020), Wibowo et al. (2021), dan Wanboko et al. (2023). Meskipun demikian, Kokoroko dan Sanda (2019) menambahkan catatan penting bahwa dukungan rekan kerja (*coworker support*) dapat memperlemah dampak beban kerja terhadap stres, sehingga pada konteks dengan dukungan sosial yang kuat pengaruh tersebut dapat lebih moderat. Dalam kasus RS Husada, hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa beban kerja tetap menjadi pemicu utama stres kerja, sehingga pengelolaannya menjadi titik intervensi yang strategis bagi manajemen rumah sakit.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,425, *t-statistic* sebesar 5,787, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien negatif, maka hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami di RS Husada.

Pengaruh negatif ini menggambarkan peran lingkungan kerja sebagai faktor pelindung yang mampu meredam tekanan psikologis karyawan. Sebagaimana terlihat pada analisis deskriptif, lingkungan kerja di RS Husada dipersepsikan positif, terutama dari sisi hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta dukungan dari atasan. Dukungan sosial dan iklim kerja yang suportif menciptakan rasa aman secara psikologis sehingga karyawan lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan tanpa berkembang menjadi stres yang tinggi. Lingkungan fisik yang nyaman, fasilitas yang menunjang, serta suasana kerja yang kondusif turut mengurangi sumber ketegangan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menjelaskan mengapa tingkat stres kerja karyawan RS Husada berada pada taraf moderat meskipun beban kerja yang dirasakan tergolong tinggi, karena lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai penyangga yang menetralkan dampak tekanan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Susiarty et al. (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, serta diperkuat oleh Yosiana et al. (2020) dan Shin et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja keperawatan berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan tingkat stres kerja perawat. Nanda et al. (2020) dan Santoso et al. (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kontekstual yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan kembali pola hubungan negatif tersebut, sekaligus menunjukkan bahwa pada konteks RS Husada lingkungan kerja yang suportif berperan penting dalam menjaga kesehatan psikologis tenaga kerja, sehingga penguatan kualitas lingkungan kerja menjadi strategi yang efektif untuk menekan stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,084 dengan *t-statistic* sebesar 1,248 dan *p-value* sebesar 0,212. Karena nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang dirasakan karyawan RS Husada tidak secara langsung menentukan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Ketidaksignifikanan pengaruh langsung ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang berat tidak serta-merta diterjemahkan karyawan menjadi keinginan untuk keluar, melainkan terlebih dahulu memengaruhi kondisi psikologis berupa stres kerja. Dengan kata lain, beban kerja berperan sebagai pemicu tekanan, namun keputusan untuk bertahan atau keluar lebih banyak ditentukan oleh bagaimana tekanan tersebut dirasakan dan

dikelola secara emosional. Dalam konteks RS Husada, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang panjang dan tingkat loyalitas yang tinggi, sehingga beban kerja yang berat lebih dipandang sebagai bagian dari konsekuensi profesi tenaga kesehatan dibandingkan alasan untuk berpindah kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan lebih toleran terhadap beban kerja, sehingga dampak beban kerja terhadap niat keluar menjadi tidak langsung dan harus melewati jalur stres kerja terlebih dahulu. Hal ini diperkuat oleh nilai *f-square* beban kerja terhadap *turnover intention* yang hanya sebesar 0,010 atau tergolong efek kecil.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Santoso et al. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention*, di mana pengaruh tersebut justru berlangsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Pola serupa juga tergambar dalam penelitian Wibowo et al. (2021) dan Wanboko et al. (2023) yang menempatkan stres kerja sebagai jalur utama yang menghubungkan beban kerja dengan niat berpindah kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Faturrahman et al. (2020), Junaidi et al. (2020), Nainggolan dan Gunawan (2021), serta Nanda et al. (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi karakteristik organisasi dan tingkat dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks RS Husada, hasil ini menegaskan bahwa beban kerja bukan merupakan pendorong langsung niat keluar, melainkan bekerja melalui mekanisme psikologis berupa stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar -0,275, *t-statistic* sebesar 3,447, dan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien negatif, maka hipotesis keempat diterima. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan RS Husada.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berperan dalam menekan stres kerja, tetapi juga secara langsung memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai oleh hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan atasan, serta iklim kerja yang nyaman, menumbuhkan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungannya, kebutuhan untuk mencari tempat kerja lain menjadi berkurang, meskipun mereka menghadapi tekanan pekerjaan. Dalam konteks RS Husada, kuatnya aspek relasional dalam lingkungan kerja, sebagaimana tercermin pada tingginya nilai indikator hubungan dengan rekan kerja, menjadi faktor penahan yang efektif terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menegaskan bahwa investasi pada kualitas lingkungan kerja memberikan dampak ganda, yaitu menurunkan stres sekaligus memperkuat retensi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Choi et al. (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif mendorong meningkatnya *turnover intention*, serta diperkuat oleh Nurimansjah et al. (2023), (Al Yahyaei et al., 2022), Shin

et al. (2023), Faturrahman et al. (2020), Nanda et al. (2020), dan Santoso et al. (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat konsistensi temuan tersebut pada konteks rumah sakit swasta, sekaligus menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan ganda, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, dalam menekan *turnover intention* karyawan RS Husada.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,589 dengan *t-statistic* sebesar 6,786 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima. Nilai koefisien sebesar 0,589 merupakan yang tertinggi di antara seluruh jalur pengaruh langsung, yang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan determinan paling dominan terhadap niat berpindah kerja karyawan RS Husada.

Pengaruh signifikan dan dominan ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan mekanisme psikologis inti yang menjelaskan munculnya niat keluar karyawan. Ketika tekanan pekerjaan terakumulasi menjadi kelelahan emosional dan ketegangan fisik, karyawan mulai mengevaluasi kembali keberlanjutan kariernya dan mempertimbangkan peluang kerja di tempat lain sebagai upaya menghindari kondisi kerja yang menekan. Dalam konteks RS Husada, meskipun tingkat stres kerja secara umum masih berada pada taraf moderat, sensitivitas niat keluar terhadap peningkatan stres tergolong tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien dan nilai *f-square* sebesar 0,384 yang tergolong efek besar. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention* yang berarti, sehingga pengendalian stres kerja menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja rumah sakit.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nurimansjah et al. (2023), Salama et al. (2022), dan Faturrahman et al. (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Junaidi et al. (2020), Nainggolan dan Gunawan (2021), Shin et al. (2023), Nanda et al. (2020), Wibowo et al. (2021), serta Wanboko et al. (2023). Konsistensi temuan lintas sektor dan lintas konteks organisasi tersebut memperkuat posisi stres kerja sebagai prediktor utama *turnover intention*. Dalam konteks RS Husada, hasil ini menegaskan bahwa upaya menekan niat berpindah kerja harus difokuskan pada pengelolaan stres kerja, baik melalui pengurangan sumber tekanan maupun penguatan dukungan psikologis bagi tenaga kesehatan.

Hasil Uji Path Analysis

Setelah pengujian terhadap pengaruh langsung dilakukan, tahap berikutnya adalah menganalisis pengaruh tidak langsung menggunakan pendekatan *path analysis* atau analisis jalur. Menurut Hair et al. (2021), analisis jalur merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai hubungan kausal yang bersifat kompleks antara beberapa variabel, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung yang melibatkan variabel

mediasi. Pendekatan ini memungkinkan pengujian seluruh hubungan antarkonstrukt dilakukan secara simultan dalam satu model struktural, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran mediasi Stres Kerja dalam hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan RS Husada. Untuk menilai keberadaan efek mediasi, digunakan analisis jalur secara spesifik melalui nilai *specific indirect effect* yang mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antarvariabel melalui variabel perantara (Nitzl, 2018). Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Efek Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	Variabel	Koefisien	T statistics	P values	Hasil
H6	Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,262	4,607	0,000	<i>Supported</i>
H7	Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0,250	4,242	0,000	<i>Supported</i>

Sumber: Hasil pengolahan data PLS-SEM (2026)

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,262 dengan *t-statistic* sebesar 4,607 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tidak langsung tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

Mengingat pengaruh langsung Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sebelumnya dinyatakan tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Stres Kerja terbukti signifikan, maka peran Stres Kerja dalam hubungan ini dapat dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*). Hal ini menegaskan bahwa beban kerja tidak secara langsung mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi, melainkan terlebih dahulu menimbulkan stres kerja yang kemudian memicu munculnya niat berpindah kerja. Dalam konteks RS Husada, mekanisme ini menggambarkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berat, khususnya beban mental dan keragaman peran, baru berdampak pada keinginan keluar apabila telah terakumulasi menjadi tekanan psikologis. Temuan ini memperkuat posisi stres kerja sebagai jalur psikologis utama yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja yang menuntut dapat berujung pada penurunan retensi karyawan, sehingga intervensi terhadap stres kerja menjadi sangat strategis untuk memutus rantai pengaruh tersebut.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wibowo et al. (2021) dan Wanboko et al. (2023) yang menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, serta diperkuat oleh Nanda et al. (2020) dan Juru dan Wellem (2022) yang menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan beban kerja dengan luaran perilaku kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Santoso et al.

(2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Perbedaan ini menegaskan adanya *research gap* mengenai konsistensi peran mediasi stres kerja, sebagaimana telah diidentifikasi pada awal penelitian. Dalam konteks RS Husada, hasil penelitian ini mendukung peran mediasi penuh stres kerja, yang berarti pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah kerja sepenuhnya tersalurkan melalui mekanisme stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,250 dengan *t-statistic* sebesar 4,242 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tidak langsung tersebut dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.

Mengingat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebelumnya juga terbukti signifikan, dan pengaruh tidak langsungnya melalui Stres Kerja memiliki arah yang sama, yaitu negatif, maka peran Stres Kerja dalam hubungan ini dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) yang bersifat komplementer. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menekan *turnover intention* melalui dua jalur sekaligus, yaitu secara langsung dengan menumbuhkan keterikatan dan loyalitas karyawan, serta secara tidak langsung dengan menurunkan tingkat stres kerja. Dalam konteks RS Husada, kuatnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja tidak hanya membuat karyawan lebih betah, tetapi juga meredam tekanan psikologis yang menjadi pemicu niat keluar. Mekanisme ganda ini menjelaskan mengapa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, karena perbaikan pada kualitas lingkungan kerja memberikan dampak menyeluruh terhadap kesejahteraan psikologis sekaligus retensi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Shin et al. (2023) dan Santoso et al. (2024) yang menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, serta diperkuat oleh Nanda et al. (2020) yang menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan lingkungan kerja dengan niat keluar. Berbeda dengan hasil pada jalur beban kerja, peran mediasi pada jalur lingkungan kerja bersifat parsial karena lingkungan kerja tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan mekanisme penghubung yang konsisten dalam menjelaskan pengaruh kondisi kerja terhadap niat berpindah kerja, sekaligus menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan strategi retensi yang efektif pada konteks RS Husada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada

karyawan RS Husada, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, terutama dalam bentuk tuntutan mental dan keragaman peran, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan atasan dapat menurunkan tekanan kerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap turnover intention, karena pengaruhnya terlebih dahulu muncul melalui stres kerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Stres kerja terbukti menjadi variabel dominan dalam model penelitian karena mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention secara penuh, serta memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention secara parsial. Nilai R-square menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 48,9 persen variasi stres kerja, sedangkan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja mampu menjelaskan 53,9 persen variasi turnover intention. Selain itu, nilai f-square menegaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki efek besar terhadap stres kerja, serta stres kerja memiliki efek besar terhadap turnover intention. Nilai Q-square dan Q-square predict juga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang cukup baik. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai representatif dalam menjelaskan dinamika niat berpindah kerja karyawan RS Husada, khususnya melalui peran penting stres kerja sebagai faktor psikologis utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Yahyaei, A. *et al.* (2022) 'Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review', *Journal of Research in Nursing*, 27(4), pp. 374–397.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik ketenagakerjaan sektor kesehatan*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Chandrasekar, K. (2018). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.

- Choi, S. P. P., Cheung, K., & Pang, S. M. C. (2011). Stabilizing and destabilizing forces in the nursing work environment: A qualitative study on turnover intention. *International Journal of Nursing Studies*, 48(10), 1290–1301.
- CNBC Indonesia. (2023). Tingginya tekanan kerja dan perputaran tenaga kesehatan di rumah sakit swasta.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, I. G. A. A. P., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–7.
- Faturrahman, F., Sari, R. N., & Lestari, R. (2020). Analysis of the effect of work stress, workload and work environment on turnover intention. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(3), 55–64.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Market Research*, 63(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/1470785320973036>
- Junaidi, J., Haryono, S., & Wardhana, A. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3879–3884.
- Juru, A. J., & Wellem, T. (2022). The effect of workload on employee performance with job stress as intervening variable in the land agency office of Sikka Regency. *Proceeding International Conference on Business and Social Sciences (ICOBUSS)*, 1–10.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil kesehatan Indonesia*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- 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.
- Kompas. (2023). Tekanan kerja tenaga kesehatan dan tantangan pelayanan rumah sakit swasta.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Nainggolan, H., & Gunawan, S. (2021). Effect of work stress, workload, and job satisfaction on employees' turnover intention perceptions. *Enrichment: Journal of Management*, 11(2), 458–466.
- Nanda, A., Indrawati, N. K., & Yasa, N. N. K. (2020). The effect of psychological work environment and workloads on turnover intention: Work stress as an intervening

- variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 141, 327–332.
- Nitzl, C. (2018). The use of partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in management accounting research. *Journal of Management Control*, 28(2), 137–156. <https://doi.org/10.1007/s00187-017-0253-4>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurimansjah, F., Handayani, R., & Nugraha, E. (2023). The role of work stress and working environment on employee turnover intention in mining company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 514–523.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Salama, W., Abdou, A., Mohamed, S., & Shehata, H. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
- Santoso, B., Prasetyo, E., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 10(1), 1–12.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2019). Partial least squares structural equation modeling. In R. P. Bagozzi et al. (Eds.), *Handbook of market research* (pp. 1–40). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2018). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Brussels Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1–13.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Shin, S., Park, J. H., & Kim, M. (2023). Effects of nursing work environment, need satisfaction, and depression on turnover intention in Korea. *Healthcare*, 11(3), 1–13.
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: Guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susiarty, A., Surati, & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, 7(6), 10–18.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.

- Wanboko, F. T., Tumbel, T. M., & Sepang, J. L. (2023). Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1649–1660.
- Wibowo, A., Sasmoko, & Lantu, D. C. (2021). The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 1–12.
- Yosiana, S., Hubeis, A. V. S., & Affandi, M. J. (2020). The analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(2), 101–111.