

## Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap *Turnover Intention* di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi

Kartika Putri Amalia<sup>1</sup>, Sukmo Hadi Nugroho<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No.9 Duri Kepa Kebon Jeruk Jakarta 11510

\*E-mail Korespondensi: [sukmohadinugroho@esunggul.ac.id](mailto:sukmohadinugroho@esunggul.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v17i2.27723>

Submitted July 4<sup>th</sup> 2024, Accepted August 26<sup>th</sup> 2024, Published August 29<sup>th</sup> 2024

### Abstrak

*Turnover intention* atau keinginan untuk pindah adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Burnout* merupakan respon individu terhadap stres kerja yang terjadi secara kronis dan berkembang secara progresif yang menyebabkan perubahan kesehatan sehingga berpengaruh terhadap aktivitas kerja. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* serta *burnout* sebagai variabel *intervening*. Desain penelitian ini adalah analitik observasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, tanpa melakukan intervensi kepada subyek penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional*, dengan cara melakukan pengumpulan data sekaligus pada suatu saat. Berdasarkan seluruh rangkaian analisa, ditemukan bahwa *burnout* mengintervensi stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* sehingga dengan menurunkan stress kerja dan meningkatkan kerjasama tim maka akan menurunkan *burnout* sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention*. Stress kerja dan *burnout* berdampak terhadap *turnover intention*, serta kerjasama tim berdampak terhadap *burnout*

**Kata Kunci:** respon kerja, stress kerja, variable intervensi, *burnout*

### Abstract

*Turnover intention or the desire to move is the tendency or intention of employees to quit their jobs voluntarily or move from one workplace to another. Burnout is an individual's response to work stress that occurs chronically and develops progressively which causes changes in health that affect work activities. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and teamwork on turnover intention and burnout as an intervening variable. The design of this study is observational analytic which aims to determine the relationship between variables through hypothesis testing, without intervening with the research subjects. The method used in this study is cross-sectional, by collecting data simultaneously at one time. Based on the entire series of analyses, it was found that burnout intervenes with work stress and teamwork on turnover intention so that by reducing work stress and increasing teamwork, burnout will be reduced so that it can reduce the turnover intention rate. Work stress and burnout have an impact on turnover intention, and teamwork has an impact on burnout.*

**Key words:** work response, work stress, intervening variable, burn out

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu institusi pemberi pelayanan kesehatan yang mengutamakan pelayanan dengan pengelolaan secara profesional. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Departemen Kesehatan RI, 2009). Sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengembangkan atau meningkatkan potensi fisik dan psikis orang untuk mencapai tujuan organisasi yang dicapai (Pratiwi, et al. 2022). Keterlibatan perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien akan mendukung keberhasilan pelayanan medis (Mangkunegara, 2013). Jumlah tenaga medis yang di rumah sakit sering kali tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Tersedianya tenaga keperawatan yang baik secara kualitas dan kapasitas merupakan kunci keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan bagi pengguna jasa kesehatan. Ketidaksesuaian jumlah perawat yang ada dapat meningkatkan stress kerja sehingga tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya (Potter & Perry, 2015).

*Turnover intention* atau keinginan untuk pindah adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri (Mobley *et. al.*, 1978). Menurut Halbesleben & Wheeler (2008) *turnover intention* adalah tingkat intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan atau perpindahan permanen karyawan di luar batas organisasi. Keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan hasil yang tidak diinginkan bagi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan diikuti oleh meningkatnya *turnover intention*. Dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, perawat tidak hanya menghadapi permasalahan yang terjadi pada pasien saja, tetapi juga menghadapi keluarga pasien, menjalankan prosedur dan aturan serta birokrasi yang ada di rumah sakit. Hal tersebut yang dapat meningkatkan tingkat stres. Stres yang dihadapi oleh perawat dapat mempengaruhi asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan dapat menjadi salah satu penyebab stress kerja yang dialami oleh perawat (Ahmad, *et al.* 2018). *Burnout syndrome* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering kali terjadi pada orang-orang yang bekerja (Maslach dan Jackson, 1981). *Burnout* merupakan respon individu terhadap stres kerja yang terjadi secara kronis dan berkembang secara progresif yang menyebabkan perubahan kesehatan sehingga berpengaruh terhadap aktivitas kerja. *Burnout syndrome* yang terjadi merupakan suatu respon terhadap stressor antar personal terkait dengan pekerjaan (Leiter dan Maslach, 1988). Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa *burnout* merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Rumah Sakit Ananda Bekasi adalah Rumah Sakit Umum kelas B yang memiliki empat ruang rawat inap biasa yang dilengkapi dengan beberapa indikator rawat inap. Indikator pelayanan rumah sakit berfungsi untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, mutu dan efisiensi pelayanan rumah sakit. Angka *turnover intention* pada tahun 2023 adalah sebesar 36%, meningkat sebesar 18% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Standar angka *turnover intention* di RS Ananda Bekasi adalah sebesar 5-10%. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan menggunakan kuesioner pada 15 perawat di ruang rawat inap, sebanyak 66% diantaranya mengalami stress kerja, mereka mengatakan bahwa sering menemui kesulitan dalam bekerja dan tugas yang dilakukan setiap harinya terlalu banyak sehingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada walaupun perawat yang bertugas sudah dibagi sesuai *jobdesk* masing-masing dikarenakan kurangnya jumlah perawat di ruang inap dan tingginya angka *bed occupancy rate* (BOR) pada beberapa ruang perawatan, sebanyak 60% diantaranya mengalami *burnout*, mereka merasa lelah dan jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, hanya sebanyak 46% yang memiliki kerjasama tim yang baik dan saling membantu satu sama lain. Akibat dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan jumlah perawat yang sedikit, seringkali mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga sebanyak 73% perawat tersebut mengalami *turnover intention*, mereka berpikir untuk keluar dan mencari rumah sakit lain dengan harapan stress kerja yang ada tidak sebesar yang dirasakan di rumah sakit tempat mereka bekerja saat ini. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap mutu rumah sakit. Oleh karena itu, untuk mengurangi angka *turnover intention*, dibutuhkan penyesuaian stress kerja dan meningkatkan kerjasama tim agar dapat menurunkan kejadian *burnout* pada perawat sehingga dapat bekerja dengan produktif dan sehat baik secara fisik maupun mental.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi pada bulan Februari 2024. Desain penelitian ini adalah analitik observasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, tanpa melakukan intervensi kepada subyek penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional*, dengan cara melakukan pengumpulan data sekaligus pada suatu saat. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian

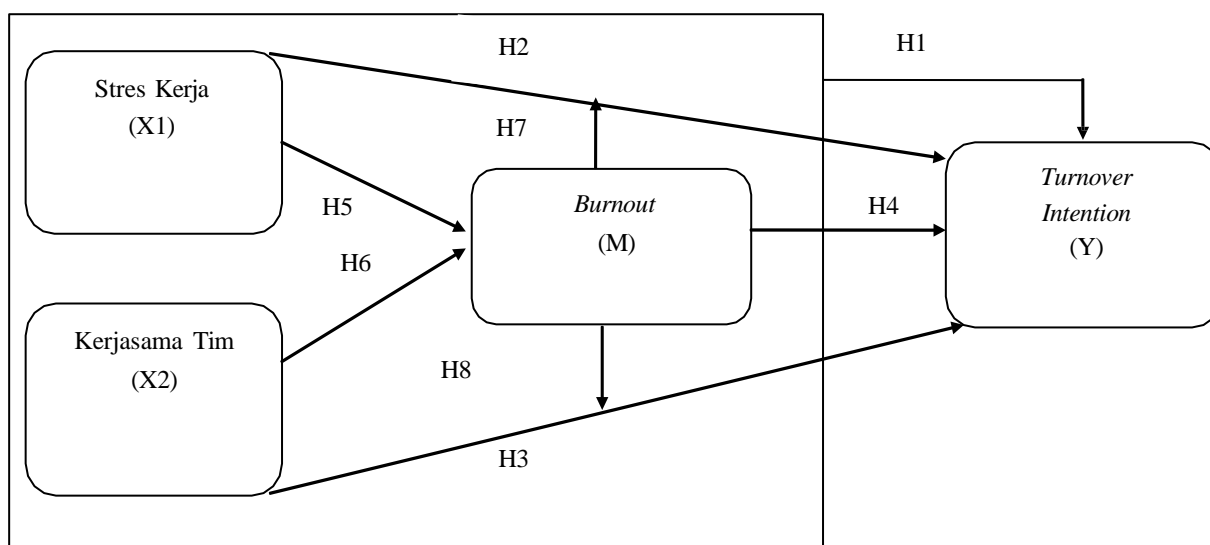
kausalitas, Dimana penelitian kausalitas berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variable lainnya.

### Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di ruang Instalasi Rawat Inap RS Ananda Bekasi yang berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara non *purposive random sampling* dengan menggunakan *total sampling*. Sampel penelitian sebanyak 58 orang tenaga kesehatan dengan kriteria inklusi sebagai berikut: (1) Tenaga kesehatan sebagai perawat; (2) Tenaga kesehatan yang bertugas di ruang rawat inap biasa; (3) Bekerja dengan status sebagai karyawan tetap ataupun kontrak; (4) Memiliki jenjang pendidikan minimal D3.

### Variable Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Pada penelitan ini stress kerja (X1), dan kerjasama tim (X2) sebagai variabel bebas (*independent*), *Burnout* (M) sebagai variabel mediasi (*intervening*), sedangkan *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).



Gambar.1 Kerangka Model Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2019). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Bila :  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikan 5%.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai Cronbach alpha 0,60 atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih kecil dari 0,60 (Ghozali, 2019).

**Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan uji sobel untuk mengukur besarnya pengaruh variabel intervening dengan menggunakan *software SPSS versi 22 for windows*. Selain itu juga dilakukan analisis *three box method*. Uji sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji Sobel dirumuskan dengan persamaan berikut dan bila nilai kalkulasi Z lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), maka variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, uji Sobel dilakukan untuk menguji pengaruh stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* perawat melalui *burnout*. Sehingga *burnout* merupakan mediator hubungan dari stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* perawat. Sedangkan untuk menguji seberapa besar peran *burnout* memediasi pengaruh stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* perawat juga menggunakan uji Sobel.

**HASIL PEMBAHASAN**

**Deskripsi Tempat Penelitian**

Rumah Sakit Ananda Bekasi mulanya berawal dari klinik spesialis yang telah berdiri sejak tahun 1994, dilengkapi 6 tempat tidur dengan pemeriksaan dokter dan bidan. Seiring dengan perkembangannya pada tanggal 29 Februari 2002 diresmikan menjadi Rumah Sakit Umum. Berawal dari karena tingginya kebutuhan masyarakat akan kesehatan maka pada tanggal 30 Maret 2008 Rumah Sakit Ananda Bekasi telah meresmikan penggunaan gedung baru 4 lantai dengan fasilitasi kamar rawat inap dan fasilitas lainnya RS Ananda Bekasi terus berkomitmen untuk terus berkembang. RS Ananda Bekasi adalah RS umum kelas B. Pada bulan november 2015, RS Ananda Bekasi telah memiliki 200 tempat tidur yang terdiri dari VVIP, VIP, Kelas 1,2, dan 3 dengan didukung oleh tenaga medis profesional yang terdiri dari dokter spesialis, umum dan gigi serta tenaga medis lainnya yang siap melayani, sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi masyarakat. Selain itu RS Ananda Bekasi, letaknya sangat strategis dilewati kendaraan umum 1 x 24 jam, juga berada di wilayah padat penduduk dan terdapat berbagai perusahaan/industri. Selain itu juga berada di berbatasan dengan Kota Jakarta.

**Profil Responden**

Profil responden menggambarkan karakteristik responden penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

No	Profil Responden	Kategori	N	%
1	Usia	20-35 Tahun	50	86.2
		>35-45 Tahun	7	12.1
		>45-55 Tahun	1	1.7
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	2	3.4
		Perempuan	56	96.6
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
3	Lama Masa Kerja	≤5 Tahun	40	69
		>5-10 Tahun	10	17.2
		>10-15 Tahun	6	10.3
		>15-20 Tahun	2	3.4
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
4	Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	50	86.2
		S1 Keperawatan	8	13.8
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
5	Status Pernikahan	Belum Menikah	34	58.6
		Sudah Menikah	24	41.4
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dikatakan valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi product moment dengan ketentuan kevalidan instrument apabila  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table pada  $N = 30$ . didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0.349. Seluruh indikator memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0.349), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam survei stress kerja menggunakan 12 butir pernyataan dalam lanjutan survei, dikarenakan seluruh indikator dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan setiap butir pertanyaan yang sudah valid, dengan acuan pengambilan keputusan jika nilai cronbach's alpha  $>$  0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Burnout</i>	22	0.818	Reliabel
Kerjasama Tim	6	0.708	Reliabel
Stres Kerja	12	0.689	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	6	0.709	Reliabel

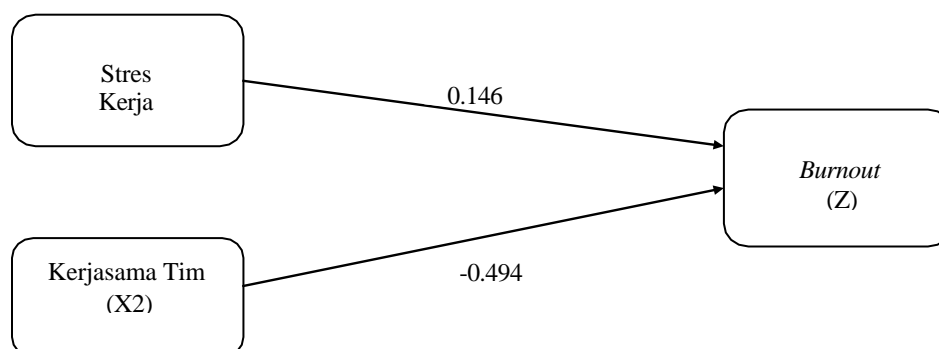
### Teknik Analisis Jalur

Teknik analisa jalur adalah perluasan dari analisa regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen melalui variabel intervening terhadap variabel dependen. Teknik analisa jalur dilakukan dengan analisa jalur model I dan analisa jalur model II.

Tabel 3. Analisa Jalur Model I untuk variabel Stress Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Burnout (Z)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
<b>(Constant)</b>	<b>45.836</b>	<b>5.774</b>		<b>0.000</b>
Stress Kerja	0.074	0.058	0.146	0.209
Kerjasama Tim	-0.517	0.120	-0.494	0.000

Nilai signifikansi variabel stress kerja adalah sebesar 0.209 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.074 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (H5 ditolak). Nilai signifikansi variabel kerjasama tim adalah sebesar 0.000 dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.517 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* (H6 diterima)



Model	R	R S square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.527	0.278	0.251	4.041

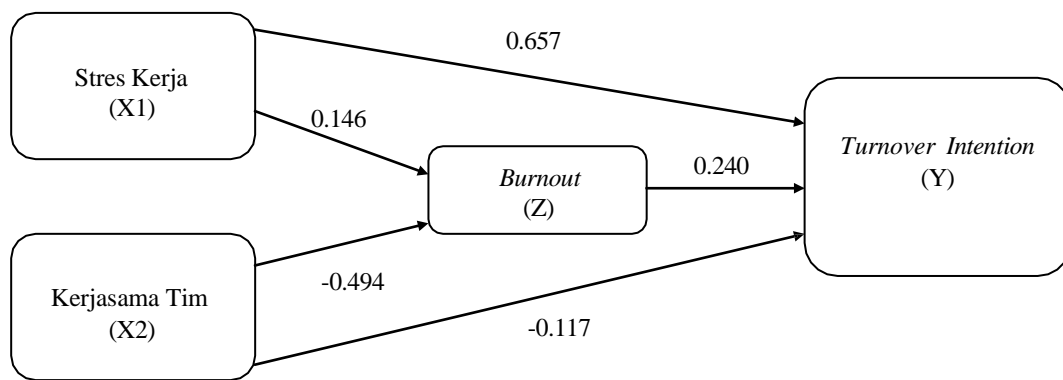
Gambar 2. Hasil Analisis Jalur I

Berdasarkan analisis data diatas menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0.278 yang berarti bahwa variable stress kerja dan kerjasama tim memberikan pengaruh bersama-sama sebesar 27.8% terhadap variabel *burnout*.

Tabel 4. Analisa Jalur Model II untuk variabel Stress Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), *Burnout* (Z) dan *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
Stress Kerja	0.432	0.057	0.657	0.000
Kerjasama Tim	-0.159	0.135	-0.117	0.246
Burnout	0.312	0.131	0.240	0.021

Nilai signifikansi variabel stress kerja adalah sebesar 0.000 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.432 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (H2 diterima). Nilai signifikansi variabel kerjasama tim adalah sebesar 0.246 dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.159 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (H3 ditolak). Nilai signifikansi variabel *burnout* adalah sebesar 0.021 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.312 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (H4 diterima).



Model	R	R S quare	Adjusted R S quare	Std. Error of the Estimate
1	0.776	0.603	0.580	3.932

Gambar 3. Hasil Analisis Jalur II

Berdasarkan analisis data diatas menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0.603 yang berarti bahwa variable stress kerja, kerjasama tim, dan *burnout* memberikan pengaruh bersama-sama sebesar 60.3% terhadap variabel *turnover intention*. Pengaruh langsung yang diberikan stress kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0.657. Sedangkan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* adalah perkalian nilai beta (stress kerja terhadap *burnout*) dengan nilai beta (*burnout* terhadap *turnover intention*) yaitu sebesar  $0.146 \times 0.240 = 0.035$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka secara tidak langsung stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh secara signifikan (H7 ditolak). Pengaruh langsung yang diberikan kerjasama tim terhadap *turnover intention* sebesar -0.117. Sedangkan pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap *turnover intention* melalui *burnout* adalah perkalian nilai beta (kerjasama tim terhadap *burnout*) dengan nilai beta (*burnout* terhadap *turnover intention*) yaitu sebesar  $-0.494 \times 0.240 = -0.118$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka secara tidak

langsung kerjasama tim terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* berpengaruh negatif signifikan (H8 diterima).

Berdasarkan seluruh rangkaian analisa, ditemukan bahwa *burnout* mengintervensi stress kerja dan kerjasama tim terhadap *turnover intention* sehingga dengan menurunkan stress kerja dan meningkatkan kerjasama tim maka akan menurunkan *burnout* sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention*. Stress kerja dan *burnout* berdampak terhadap *turnover intention*, serta kerjasama tim berdampak terhadap *burnout*. Secara tidak langsung kerjasama tim terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* berpengaruh negatif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang rendah akan meningkatkan kejadian *burnout* sehingga dapat meningkatkan angka *turnover intention*. Menurut Robbins dan Judge (2015) kerjasama tim bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil yang dikerjakan secara individu. Bekerja secara *team work* yang di dalamnya setiap individu dapat saling mengingatkan, mengoreksi, berkomunikasi, dan saling menggantikan disaat teman lainnya sedang merasa kelelahan secara fisik atau mental (Suharjo, 2008). Menurut Drinka dan Ray (1987) tim dalam sistem kesehatan terdiri dari berbagai tenaga kesehatan dengan beragam pengetahuan dan keterampilan yang memiliki tujuan bersama, melakukan komunikasi dan berbagi pengetahuan untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Faktor penentu *turnover intention* terdiri dari interprofessional teamwork dan manajemen (Currie dan Carr, 2012). Menurut Michael (1995) *turnover intention* dipengaruhi oleh gaji atau upah yang diterima pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, kerjasama tim dapat mengurangi kondisi *burnout* pada tim tersebut. Menurut Leiter dan Maslach (1981), *burnout* akan berdampak pada penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja sehingga memiliki keinginan melakukan *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara stress kerja, kerjasama tim dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi, sehingga dengan menurunkan stress kerja dan meningkatkan kerjasama tim maka akan menurunkan *burnout* sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan stress kerja terhadap *turnover intention*, sehingga dengan menurunkan stress kerja maka akan menurunkan *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.
3. Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap *turnover intention* sehingga kejadian *turnover intention* tidak dipengaruhi oleh kerjasama tim perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan *burnout* terhadap *turnover intention* sehingga dengan menurunkan kejadian *burnout* maka akan menurunkan *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.
5. Tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap *burnout*, sehingga kejadian *burnout* tidak dipengaruhi oleh kondisi stress kerja perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.
6. Terdapat pengaruh negatif signifikan kerjasama tim terhadap *burnout* sehingga dengan kerjasama tim yang tinggi maka akan menurunkan kejadian *burnout* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.
7. Tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*, sehingga pengaruh langsung stress kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
8. Terdapat pengaruh negatif signifikan kerjasama tim terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* sehingga kerjasama tim yang rendah akan meningkatkan kejadian *burnout* yang dapat meningkatkan angka *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap RS Ananda Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo).
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 170–174. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- Candra, A., Sudiro, A., & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(2), 177–186. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2380>
- Dewi, N. W. V. P., Widayani, A. . D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *Values, Vol 3*(No.2), 309–318. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4899>
- El Karim Srour, C. K. G., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary*



- Studies*, 9(5), 1–16. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0081>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fauzan, M., & Aslami, ; Nuri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Orgnasinasi Pada Revolusi Industri 4.0. *Journal of Management and Social Sciences (JMISC)*, 1(2), 59–63. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.141>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jane, K., Setiawan, R., & Ekonomi, D. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Bidang Usaha Food and Beverage Di Kabupaten Jember. *Agora*, 10(2).
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Khairuddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Kim, E. J., & Park, S. (2019). The role of transformational leadership in citizenship behavior: Organizational learning and interpersonal trust as mediators. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1347–1360. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2018-0413>
- Ihsani, A. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.
- Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 594-608.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Rizky, S. V. (2022). *Pengaruh Burnout Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pt Citra Usaha Lamindo)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- Sitompul, L. F. S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Ingin Keluar Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading pada Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Saskia, P. D. (2024). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi pada PT. Balatif* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sasongko, S. R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation).
- Yumna, A. B. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.