

Turnover Intention Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Work Stress Pada Perawat Kontrak Di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang

Adira Miftah Shany^{1*}, Febsri Susanti²

Email korespondensi: adiramiftahshany28@gmail.com^{1*}

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Isu turnover intention di lingkungan kerja perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Tujuan utamanya adalah untuk menganalisis hubungan antara turnover intention dengan faktor-faktor konflik peran dan stres kerja di kalangan perawat kontrak. Penelitian ini berfokus pada dua variabel tersebut untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika pekerjaan dan potensi transisi pekerjaan di kalangan perawat kontrak. Populasi penelitian ini mencakup seluruh perawat kontrak wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di rumah sakit yang berjumlah 94 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, untuk memastikan keterlibatan semua anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil, koefisien untuk konflik peran sebesar 0,312 dan untuk stres kerja sebesar 0,244, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk keduanya, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan intensi turnover. Implikasi dari temuan ini memberikan landasan bagi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam memitigasi konflik peran dan stres kerja, dengan tujuan untuk mengurangi tingkat turnover intention di kalangan perawat kontrak.

Kata Kunci: Konflik Peran, Stres Kerja, Turnover Intention.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil Padang merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan terkemuka di Kota Padang yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat. Seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan peningkatan kebutuhan akan pelayanan kesehatan, RSUP Dr. M. Djamil Padang mengalami pertumbuhan signifikan, terutama dalam hal jumlah tenaga perawat. Kesehatan merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dan para tenaga perawat memegang peranan strategis dalam upaya mewujudkan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien.

Dalam sistem pelayanan kesehatan di RSUP Dr. M. Djamil Padang, perawat berfungsi sebagai salah satu elemen kunci yang mendukung kelancaran proses

perawatan pasien. Tenaga perawat yang bertugas di rumah sakit ini terdiri dari perawat dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan non-PNS (kontrak). Sejak tahun 2020 hingga 2022, terjadi peningkatan jumlah tenaga perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang, baik perawat PNS maupun non-PNS, sebagaimana tercatat dalam pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1: Perkembangan Jumlah Tenaga Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang Periode 2020 – 2022

No.	Tenaga Perawat	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Perawat PNS	582	586	585
2	Perawat Non PNS	336	422	443

Sumber: Manajemen RSUP Dr. M. Djamil Padang, 2023.

Meskipun terdapat peningkatan jumlah tenaga perawat, baik PNS maupun non-PNS, di balik pencapaian ini terdapat sejumlah tantangan yang signifikan yang harus dihadapi, khususnya oleh perawat kontrak. Salah satu tantangan utama yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah tingginya tingkat turnover intention (niat untuk berpindah kerja) di kalangan perawat kontrak. Fenomena ini telah menjadi sorotan utama dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan perawat kontrak untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Turnover intention merupakan konsep yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019:211) sebagai niat pegawai untuk mengundurkan diri atas keinginan sendiri, yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi organisasi. Proses turnover dapat memicu biaya tambahan yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, yang tentunya berdampak pada stabilitas operasional rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan perawat kontrak dalam menentukan apakah mereka akan bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya (Sinambela, 2018:472; Darmayanti, 2019:15) telah mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan turnover intention, di antaranya adalah konflik peran ganda (work-family conflict) dan stres kerja (work stress). Konflik peran ganda terjadi ketika individu menghadapi tekanan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sementara itu, stres kerja mencakup tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk menanganinya. Kedua faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda, yang seringkali muncul akibat tekanan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga, dapat meningkatkan risiko turnover intention (Christy dan Heryjanto, 2021; Zhang et al., 2020; Harun et al., 2022). Selain itu, stres kerja yang berkelanjutan dapat merusak kesejahteraan fisik dan mental perawat, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan keinginan untuk berhenti bekerja (Manoppo, 2020; Riptiono, 2017). Kedua faktor ini perlu dianalisis secara lebih mendalam untuk memahami bagaimana mereka berkontribusi terhadap niat perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang untuk berpindah pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap turnover intention pada perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian sebelumnya, dua hipotesis diajukan untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi niat perawat kontrak untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hipotesis pertama menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention perawat kontrak di rumah sakit tersebut (H1). Hipotesis kedua mengemukakan bahwa stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (H2). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention, sehingga memberikan wawasan bagi upaya perbaikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Temuan ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merancang kebijakan yang dapat mengurangi tingkat turnover intention, meningkatkan kesejahteraan perawat kontrak, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel *turnover intention* dengan konflik peran ganda dan *work stress* pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat kontrak aktif wanita yang telah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang, dengan total 94 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga semua anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi terlibat dalam penelitian ini, memberikan gambaran yang representatif tentang kondisi perawat kontrak di rumah sakit tersebut. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner atau angket yang diisi oleh responden, dengan skala Likert 1-5 sebagai alat ukur. Kuesioner didistribusikan langsung oleh peneliti kepada responden secara offline. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan dalam periode 15 hari kerja, menunjukkan partisipasi yang baik dari responden.

Setelah pengumpulan data selesai, langkah berikutnya melibatkan input data ke program MS Excel untuk melakukan tahap awal pengolahan data. Proses ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan mengukur variabel dengan baik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan uji t statistik menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, memberikan dasar untuk mengevaluasi pengaruh konflik peran ganda dan *work stress* terhadap turnover intention. Metode ini memberikan pendekatan yang sistematis dan terukur untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian secara akurat.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian merupakan konsep yang menghubungkan konsep abstrak atau teoritis dengan tindakan nyata atau variabel-variabel yang dapat diukur secara konkret.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	<i>Work-family Conflict</i> (X ₁)	<i>Work family conflict</i> merupakan bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan sebagai perawat Kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan dari beberapa aspek.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time-based work interference with family 2. Time-based family work interference with work 3. Strain-based work interference with family 4. Strain-based family interference with work 5. Behavior-based work interference with family 6. Behavior-based family interference with work 	Carlson, Kacmar dan Williams (2000)
2	Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi perawat Kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patient-Related 2. Job Condition 3. Health System Reform 4. Job Characteristics 5. Time Pressure 	Hosanguan (2007)
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan pemberhentian atas keinginan perawat Kontrak itu sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari Rumah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turnover Thinking 2. Opportunities for new job 3. Intention to Quit 	Na-Nan, Kanthong dan Dhienhirun (2020)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang tersebut.		

Uji Validitas

Menurut Umar (2019), bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan. Metode yang digunakan untuk melihat daya validitas alat ukur adalah rumus Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan SPSS. Patokan besaran koefisien Corrected Item-Total Correlation adalah jika nilai CI-TC > 0,30, maka item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), bahwa reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach' Alpha. Jika nilai cronbach' alpha > 0,60, dianggap reliable.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, menggambarkan, dan menginterpretasikan data dengan cara yang mudah dimengerti. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data yang dikumpulkan, seperti distribusi, rata-rata, variasi, dan pola-pola umum.

Uji Normalitas

Menurut Santoso (2017), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, didalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji non parametric One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Jika nilai asymp sig besar dari > 0,05, maka model penelitian di nyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2019), uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF (Variance Influence Faktor) lebih kecil dari < 10, dan angka Tolerance lebih besar dari > 0,10, maka tidak mengandung Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2019), model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser. Jika nilai sig. lebih besar dari > 0,05, maka model penelitian di nyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Umar (2019), menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = Konflik Peran Ganda

X₂ = *Work Stress*

e = Faktor pengganggu (*Disturbance Error*)

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan dugaan atau hipotesis yang telah dijabarkan, maka peneliti akan menggunakan uji t-statistik. Menurut Sarwono (2018), uji t-statistik adalah untuk menguji signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil < 0,05, maka H₀ akan ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Artinya, ada pengaruh dan signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Hasil

Karakteristik Responden

Mayoritas responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 20 hingga 30 tahun, mencapai 33.0%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang berada pada fase awal atau pertengahan karir mereka. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tinggi, baik dalam bentuk Diploma (D-III/DIV) maupun Sarjana (S-1). Proporsi responden dengan latar belakang Sarjana (S-1) mencapai 63.8%, sementara responden dengan latar belakang Diploma (D-III/DIV) menyumbang 36.2% dari total. Sebagian besar profesi perawat mensyaratkan pendidikan Sarjana (S-1) sebagai kualifikasi minimum. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perawat kontrak yang berstatus menikah, mencapai 92.6% dari total. Sebaliknya, perawat kontrak yang berstatus janda menyumbang 7.4% dari jumlah responden. Mayoritas responden (60.6%) memiliki lama masa kerja antara 4 hingga 6 tahun. Ini dapat mencerminkan tingkat stabilitas dan pengalaman kerja yang telah diperoleh, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan keinginan untuk tetap bertahan. Mayoritas responden (37.2%) memiliki tanggungan sebanyak 3 orang. Hal ini mencerminkan tingginya tanggung jawab keluarga yang harus diemban oleh perawat kontrak, yang mungkin dapat memengaruhi keputusan terkait pekerjaan dan stabilitas ekonomi.

Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk melihat daya validitas alat ukur adalah rumus Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan SPSS. Patokan besaran koefisien Corrected Item-Total Correlation adalah > 0,30. Berikut hasil uji validitas untuk tiap instrument penelitian:

Table 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	Rule of Thumb	Kesimpulan
	Turnover Intention			
1	Turnover Intention Y1	0,821	0,30	Valid
2	Turnover Intention Y2	0,803	0,30	Valid
3	Turnover Intention Y3	0,778	0,30	Valid
4	Turnover Intention Y4	0,813	0,30	Valid
5	Turnover Intention Y5	0,795	0,30	Valid
6	Turnover Intention Y6	0,796	0,30	Valid
7	Turnover Intention Y7	0,732	0,30	Valid
8	Turnover Intention Y8	0,822	0,30	Valid
9	Turnover Intention Y9	0,809	0,30	Valid
10	Turnover Intention Y10	0,790	0,30	Valid
	Konflik Peran Ganda			
1	Konflik Peran Ganda X1.1	0,812	0,30	Valid
2	Konflik Peran Ganda X1.2	0,860	0,30	Valid
3	Konflik Peran Ganda X1.3	0,823	0,30	Valid
4	Konflik Peran Ganda X1.4	0,849	0,30	Valid
5	Konflik Peran Ganda X1.5	0,879	0,30	Valid
6	Konflik Peran Ganda X1.6	0,837	0,30	Valid
7	Konflik Peran Ganda X1.7	0,872	0,30	Valid
8	Konflik Peran Ganda X1.8	0,774	0,30	Valid
9	Konflik Peran Ganda X1.9	0,770	0,30	Valid
10	Konflik Peran Ganda X1.10	0,748	0,30	Valid
11	Konflik Peran Ganda X1.11	0,880	0,30	Valid
12	Konflik Peran Ganda X1.12	0,862	0,30	Valid
13	Konflik Peran Ganda X1.13	0,850	0,30	Valid
14	Konflik Peran Ganda X1.14	0,823	0,30	Valid
15	Konflik Peran Ganda X1.15	0,813	0,30	Valid
16	Konflik Peran Ganda X1.16	0,784	0,30	Valid
17	Konflik Peran Ganda X1.17	0,806	0,30	Valid
18	Konflik Peran Ganda X1.18	0,817	0,30	Valid
	Work Stress			
1	Work Stress X2.1	0,890	0,30	Valid
2	Work Stress X2.2	0,874	0,30	Valid
3	Work Stress X2.3	0,876	0,30	Valid
4	Work Stress X2.4	0,852	0,30	Valid
5	Work Stress X2.5	0,887	0,30	Valid
6	Work Stress X2.6	0,846	0,30	Valid
7	Work Stress X2.7	0,890	0,30	Valid

8	Work Stress X2.8	0,864	0,30	Valid
9	Work Stress X2.9	0,868	0,30	Valid
10	Work Stress X2.10	0,825	0,30	Valid
11	Work Stress X2.11	0,843	0,30	Valid
12	Work Stress X2.12	0,847	0,30	Valid
13	Work Stress X2.13	0,853	0,30	Valid
14	Work Stress X2.14	0,771	0,30	Valid
15	Work Stress X2.15	0,801	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Hasil uji validitas instrument kuesioner pada tiap variabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen memiliki nilai CI-TC yang valid. Rentang semua nilai CI-TC berada di atas batas *rule of thumbs* > 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen instrument kuesioner pada tiap variabel adalah valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut sesuai untuk mengukur konsep setiap variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Turnover Intention (Y)	0,952	0,60	Reliabel
Konflik Peran Ganda (X ₁)	0,976	0,60	Reliabel
Work Stress (X ₂)	0,978	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang tinggi, yaitu *Turnover Intention* sebesar 0,952, *Konflik Peran Ganda* sebesar 0,976, dan *Work Stress* sebesar 0,978. Nilai-nilai ini melebihi nilai kritis yang ditetapkan sebesar > 0,60, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi atau keandalan yang tinggi pada perawat kontrak RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Analisis Statistik deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan dan menjabarkan mengenai hasil perhitungan dari data primer mengenai *turnover intention*, konflik peran ganda dan *work stress* perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No	Variabel	Skor Total	Average Score	TCR (%)	Kriteria
1	Turnover Intention (Y)	349	3.71	74.18	Cukup Tinggi
2	Konflik Peran Ganda (X ₁)	356	3.79	75.83	Cukup Baik
3	Work Stress (X ₂)	352	3.74	74.89	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Tahun 2024.

Secara keseluruhan, analisis skor rata-rata dan total capaian jawaban responden pada variabel "Turnover Intention" mengungkapkan pola yang menarik. Secara keseluruhan, rata-rata skor untuk semua pernyataan dalam variabel ini adalah 3.71, dengan total capaian jawaban responden mencapai 349. Persentase Total Capaian Responden (TCR) sebesar 74.18%. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel "Turnover Intention" di antara perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang memiliki tingkat kecenderungan yang cukup tinggi untuk berpikir tentang pindah pekerjaan. Hasil analisis skor rata-rata dan total capaian jawaban responden pada variabel "Turnover Intention" menunjukkan indikator-indikator yang mencerminkan Turnover Thinking, Opportunities for New Job dan Intention to Quit.

Rata-rata skor variabel "Konflik Peran Ganda" mencapai 3.79 dengan TCR 75.83%, menggambarkan bahwa konflik peran ganda berada pada tingkat yang cukup tinggi di antara perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang. Analisis statistik deskriptif pada variabel "Konflik Peran Ganda" memberikan gambaran mendalam tentang tingkat konflik yang dihadapi oleh perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang. Variabel ini terdiri dari enam indikator yang masing-masing mencerminkan aspek ketegangan antara pekerjaan dan keluarga.

Rata-rata secara keseluruhan untuk variabel "Work Stress" adalah 3.74 dan TCR sebesar 74,89%. Ini menunjukkan bahwa secara umum, perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang mengalami tingkat stres yang cukup tinggi dalam konteks pekerjaan mereka. Rata-rata tersebut dihitung dari hasil rata-rata indikator yang mencakup "Patient-Related Work Stress," "Job Condition Work Stress," "Health System Reform Work Stress," "Job Characteristics Work Stress," dan "Time Pressure Work Stress." Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan strategi dan intervensi yang dapat mengurangi tingkat stres tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat kontrak.

Hasil Uji Normalitas

Didalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji non parametric One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Berikut akan disajikan hasil uji normalitas:

Table 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	alpha	Kesimpulan
Turnover Intention (Y)			
Konflik Peran Ganda (X ₁)	0,987	0,05	Berdistribusi Normal
Work Stress (X ₂)			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Dalam analisis uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.987 merupakan nilai hasil dari One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk menguji normalitas data. Nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya ditetapkan sebesar > 0.05 . Maka dapat menyimpulkan bahwa data yang di uji cenderung mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF (Variance Influence Faktor) lebih kecil dari < 10 , dan angka Tolerance lebih besar dari $> 0,10$, maka tidak mengandung Multikolinieritas. Berikut akan disajikan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Konflik Peran Ganda (X ₁)	0,176	5,683	Bebas Multikolinieritas
Work Stress (X ₂)	0,176	5,683	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,176 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,683 untuk kedua variabel, yaitu Konflik Peran Ganda (X₁) dan Work Stress (X₂). Oleh karena itu, variabel Konflik Peran Ganda dan Work Stress dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser. Berikut akan disajikan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	α	Kesimpulan
Konflik Peran Ganda (X ₁)	0,413	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Work Stress (X ₂)	0,747	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda memiliki nilai signifikansi 0,413 lebih besar dari tingkat signifikansi $> 0,05$, sehingga variabel Konflik Peran Ganda dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas. Variabel Work Stress memiliki nilai signifikansi 0,747 lebih besar

dari tingkat signifikansi > 0,05, sehingga variabel Work Stress dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.030	1.407	
	Konflik Peran Ganda (X ₁)	.312	.047	.570
	Work Stress (X ₂)	.244	.054	.390

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Hasil persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,030 + 0,312X_1 + 0,244X_2$$

Konstanta (Y) Nilai konstanta adalah sebesar 2,030. Ini menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (X1 dan X2) setara dengan nol, variabel dependen (Y) diperkirakan memiliki nilai sebesar 2,030.

Konflik Peran Ganda Koefisien Regresi sebesar 0,312. Setiap peningkatan satu satuan dalam konflik peran ganda (X1) akan diikuti oleh peningkatan sekitar 0,312 satuan dalam variabel dependen *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel *work stress* (X2) konstan atau tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh perawat, semakin tinggi pula kecenderungan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan.

Work Stress Koefisien Regresi sebesar 0,244. Setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat *work stress* (X2) akan diikuti oleh peningkatan sekitar 0,244 satuan dalam variabel dependen *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel konflik peran ganda (X1) konstan atau tetap. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat, semakin tinggi pula kecenderungan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan

Hasil Pengujian Hipotesis (t-Statistic Test)

Uji t-statistik adalah untuk menguji signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil < 0,05, maka ada pengaruh dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian pada uji t-statistik sebagai berikut:

Table 10. Hasil Uji t-Statistic

Variabel Bebas	a	Sig.	Kesimpulan
Konflik Peran Ganda (X ₁)	0,05	0,000	H ₁ Diterima
Work Stress (X ₂)	0,05	0,000	H ₂ Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, Tahun 2024.

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha < (0,05)$, maka menolak hipotesis null (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1). Artinya, konflik peran ganda (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Peningkatan tingkat konflik peran ganda dapat meningkatkan kecenderungan niat berpindah pekerjaan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang.

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha < (0,05)$, maka menolak hipotesis null (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_2). Work Stress (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat kontrak, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah pekerjaan.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap *Turnover Intention*

Konflik Peran Ganda memiliki nilai koefisien sebesar 0,312 yang memiliki arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh perawat, semakin tinggi pula kecenderungan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha < (0,05)$, artinya konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Peningkatan tingkat konflik peran ganda dapat meningkatkan kecenderungan niat berpindah pekerjaan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang.

Ramadhi, Rivai dan Lukito (2021:81), mendefinisikan *work family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan dari beberapa aspek. Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangganya. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarganya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, sejumlah penelitian terkait konflik peran ganda dan *turnover intention* menunjukkan temuan yang seragam. Penelitian oleh Christy dan Heryjanto (2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda, sebagai bentuk konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, secara langsung meningkatkan *turnover intention*. Hasil studi ini menegaskan peran signifikan konflik peran ganda dalam meningkatkan niat berpindah pekerjaan. Demikian pula, penelitian Zhang, Rasheed, dan Luqman (2020) menggambarkan bahwa perubahan peran gender dan pekerjaan dapat meningkatkan konflik peran ganda, yang pada gilirannya berkontribusi pada *turnover intention*. Konflik peran ganda diidentifikasi sebagai stresor utama bagi perawat, mempengaruhi kesejahteraan mereka, serta memicu keputusan untuk berhenti dari pekerjaan.

Penelitian lain oleh Harun, Mahmood, dan Hishamuddin (2022) juga menyoroti dampak negatif konflik peran ganda, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak seimbang. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memicu peningkatan *turnover intention*, menciptakan korelasi antara ketidakseimbangan tuntutan dan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian Chelariu and Stump (2011) serta Lestari dan Prahawan (2018) juga mencapai kesimpulan serupa, menunjukkan keterkaitan erat antara konflik peran ganda dan *turnover intention*. Begitu juga, analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh Riptiono (2017) mendukung temuan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan.

Pengaruh Work Stress Terhadap Turnover Intention

Work Stress memiliki nilai koefisien sebesar 0,244 yang memiliki arah positif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat, semakin tinggi pula kecenderungan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha < (0,05)$, artinya *Work Stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasibuan (2019:204), berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Robbins dan Judge (2018:368), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy dan Heryjanto (2021) menyoroti *work stress* sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan praktik profesional dan kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. *Work stress* yang meningkat dapat secara tidak langsung meningkatkan *turnover intention*. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel *work stress* terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian Manoppo (2020) menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipicu oleh stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*, yang berdampak negatif bagi organisasi. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Riptiono (2017), juga menyatakan bahwa variabel *job stress* berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian oleh Chelariu and Stump (2011), yang menunjukkan keterkaitan erat antara stres kerja dan *turnover intention*.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan nilai koefisien sebesar 0,312 yang

menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, work stress juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention perawat kontrak, dengan nilai koefisien sebesar 0,244 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk pihak RSUP Dr. M. Djamil Padang. Pertama, RSUP dapat mengimplementasikan kebijakan atau program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, seperti penjadwalan yang lebih fleksibel, dukungan psikologis, atau kebijakan cuti yang lebih adaptif untuk membantu perawat menjaga keseimbangan tersebut. Kedua, RSUP perlu memperhatikan beban kerja yang berhubungan dengan tekanan waktu yang konstan, dengan meningkatkan dukungan logistik, pengaturan jam kerja yang lebih efisien, atau memberikan pelatihan manajemen waktu agar perawat dapat menghadapinya dengan lebih efektif, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Daftar Pustaka

- Carlson, D.S., Kacmar., K.M and Williams., L.J. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 249–276 (2000). doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Chelariu., C and Stump., R. 2011. A Study Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And The Contingent Effect Of Self-Efficacy Of Retail Salespeople In A Transitional Economy, *European Journal of Marketing*. Vol. 45 No. 11/12, 2011, pp. 1660-1679, Emerald Group Publishing Limited 0309-0566, <https://DOI10.1108/03090561111167333>.
- Christy., A dan Heryjanto, A. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan Pt. Xyz Di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, Vol.14 (No. 2): 149 - 148 Th. 2021, p-ISSN: 1979-9543, e-ISSN: 2621-2757.
- Darmawati,. 2019. *Work-Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. IAIN Parepare Nusantara Press. ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Harun, I., Mahmood., R and Hishamuddin. 2022. Role Stressors And Turnover Intention Among Doctors In Malaysian Public Hospitals: Work–Family Conflict And Work Engagement As Mediators. *PSU Research Review*, Vol. 6 No. 1, 2022, pp. 1-16, Emerald Publishing Limited, 2399-1747, <https://DOI10.1108/PRR-08-2020-0025>.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua puluh tiga*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hosanguan., Chanchai. 2007. Validity, reliability and factorial structure of the Job Stress Inventory for Thai dentists. *Orginal Article*. Department of Community Dentistry, Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University.2007;30:29-42.
- Lestari., D dan Prahawan, W. 2018. Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*,



- Vol. 2 (2): hh.165-183 (November 2018), ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Manoppo., V., P. 2020. Transformational Leadership As A Factor That Decreases Turnover Intention: A Mediation Of Work Stress And Organizational Citizenship Behavior. *The TQM Journal*, Emerald Publishing Limited, 1754-2731, <https://DOI10.1108/TQM-05-2020-0097>.
- Na-Nan., K., Kanthong., S., N and Dhienhirun., A. 2020. Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, Emerald Publishing Limited, 1934-8835, DOI 10.1108/IJOA-12-2019-1972.
- Ramadhi, Rivai, H., A., dan Lukito, H. 2021. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, Vol. XV No.02 Juli 2021, ISSN 1693-2617, E-ISSN 2528-7613
- Riptiono, S. 2017. Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Management Insight*, 12 (2): 13-22
- Santoso, Singgih. 2017. *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media.
- Sarwono, J. 2018. *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabet.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Zhang., Y., Rasheed, M., I., dan Luqman., A. 2020. Work–Family Conflict And Turnover Intentions Among Chinese Nurses: The Combined Role Of Job And Life Satisfaction And Perceived Supervisor Support. *Personnel Review*, Vol. 49 No. 5, 2020, pp. 1140-1156, Emerald Publishing Limited 0048-3486, <https://DOI10.1108/PR-01-2019-0017>.