

STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BEBAN DAN KONFLIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Henni Marlinah¹, Andi Sopandi^{2*}, Eko Nurcahyo Nugroho³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

e-mail: dosen02187@unpam.ac.id¹, dosen0277@unpam.ac.id², dosen01834@unpam.ac.id³

**author correspondence*

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti keterkaitan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja serta implikasinya pada niat berpindah kerja. Objek penelitian adalah perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yang setiap hari berhadapan dengan tekanan tugas serta dinamika relasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan riset kausal. Sampel terdiri atas 130 responden yang dipilih dari total populasi perawat. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang meningkatkan tingkat stres perawat. Kondisi stres selanjutnya terbukti memperbesar keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, beban kerja dan konflik kerja, baik secara individu maupun bersamaan, berkontribusi langsung terhadap keinginan berpindah kerja. Temuan ini menandakan bahwa beban kerja yang berlebihan dan konflik yang tidak tertangani dapat memperparah tekanan psikologis perawat, sehingga mendorong keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen rumah sakit menata ulang distribusi beban kerja, mengelola konflik antarpegawai secara lebih konstruktif, serta memberikan dukungan psikologis agar stres dapat ditekan dan intensi berpindah kerja menurun.

Kata kunci: beban; konflik; stres; turnover intention

Abstract

This study aims to examine the relationship between workload and work conflict and job stress and their implications for turnover intentions. The subjects were nurses at South Tangerang City General Hospital, who daily face task pressures and the dynamics of work relationships. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The sample consisted of 130 respondents selected from the total nurse population. Data were obtained through questionnaires and analyzed using path analysis techniques. The results showed that workload and work conflict have an influence that increases nurses' stress levels. Stressful conditions have been shown to increase the desire to leave their jobs. Furthermore, workload and work conflict, both individually and in combination, contribute directly to turnover intentions. These findings emphasize that excessive workload and unmanaged conflict can exacerbate nurses' psychological distress, thus encouraging the desire to move to another workplace. Based on these results, it is recommended that hospital management reorganize the distribution of workload, manage inter-employee conflict more constructively, and provide psychological support to reduce stress and decrease turnover intentions.

Keywords: burden; conflict; stress; turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tenaga kerja yang terampil tidak hanya menjadi faktor operasional, tetapi juga penentu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing. Karena itu, manajemen harus memastikan kebijakan yang diambil mendukung pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan kesejahteraan karyawan agar mereka dapat berkontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Alshammari et al., 2022). Upaya mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi tantangan serius bagi banyak organisasi. Apabila perusahaan gagal memberikan perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, maka potensi *turnover intention* akan meningkat. *Turnover intention* ini dianggap sebagai indikator awal yang dapat

memprediksi keluarnya tenaga kerja dari organisasi, yang dalam jangka panjang bisa melemahkan kinerja dan produktivitas (Chen et al., 2021).

Fenomena tingginya *turnover* perawat kini menjadi isu global di sektor kesehatan. Kehilangan tenaga keperawatan terampil bukan hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menurunkan mutu layanan dan keselamatan pasien. Perawat yang telah dilatih dengan biaya tinggi membawa pengalaman klinis yang sulit digantikan dalam waktu singkat (Dewanto & Wardhani, 2018; Zhang et al., 2023). Salah satu faktor penting yang mendorong *turnover intention* adalah stres kerja. Stres dialami ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya, yang berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis tenaga kerja. Individu yang mengalami stres cenderung menjadi gelisah, mudah marah, bersikap agresif, sulit tenang, atau menunjukkan perilaku yang kurang kooperatif (Hasibuan, 2018). Stres bukanlah persoalan sepele karena dampaknya tidak hanya terasa pada kinerja di tempat kerja, tetapi juga dapat mengganggu kesehatan mental secara keseluruhan. Fenomena ini menjadi perhatian penting karena stres telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan sehari-hari dan sulit sepenuhnya dihindari dalam konteks pekerjaan. Penelitian terbaru pada tenaga kesehatan menemukan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan niat berpindah kerja, dan bahkan dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan *turnover intention* (Wang et al., 2020; Muslighin et al., 2025).

Beban kerja yang tinggi juga terbukti menjadi pemicu utama timbulnya stres. Karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan cenderung menunjukkan tanda-tanda seperti cepat marah, menurunnya interaksi dan komunikasi, kelelahan mental, berkurangnya spontanitas dan kreativitas, kelelahan fisik, munculnya sakit kepala, kecenderungan merokok berlebihan, serta kebiasaan menunda atau menghindari tugas. Tenaga keperawatan yang menghadapi tuntutan berlebihan sering kali mengalami kelelahan, penurunan motivasi, hingga penurunan kualitas layanan terhadap pasien. Studi terkini menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan erat dengan stres kerja dan memperbesar kecenderungan *turnover intention* (Wardani & Agusdin, 2023; Li et al., 2021).

Selain beban kerja, konflik kerja juga berperan dalam membentuk stres dan *turnover intention*. Konflik muncul karena perbedaan tujuan, nilai, maupun keterbatasan sumber daya antar individu atau kelompok dalam organisasi. Faktor-faktor yang memicu persaingan dan konflik dalam organisasi meliputi adanya tujuan yang berbeda, perbedaan kebutuhan, ego individu, ketidaksepahaman, salah tafsir, serta perasaan dirugikan atau mudah tersinggung. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik kerja dapat memperburuk kondisi psikologis perawat dan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi (Labrague et al., 2020; Al-Hamdan et al., 2022). Untuk itu, penelitian ini bertujuan menelaah bagaimana beban kerja dan konflik kerja memengaruhi niat berpindah kerja pada perawat, sekaligus mengevaluasi peran stres kerja sebagai mediator. Dengan memahami jalur pengaruh ini, diharapkan manajemen rumah sakit dapat merancang strategi retensi yang lebih tepat, mengurangi risiko *turnover*, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pembuktian hipotesis melalui pengukuran numerik serta pengolahan data dengan prosedur statistik. Desain yang dipilih ialah riset kausal, karena rancangan ini memungkinkan peneliti menjelaskan hubungan sebab-akibat di antara variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis meliputi X1, X2, Y, dan Z. Setiap konstruk dijabarkan ke dalam dimensi terukur, misalnya beban kerja dikaitkan dengan kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta tuntutan target; konflik kerja mencakup aspek intrapersonal, antarindividu, kelompok, dan organisasi;

stres kerja dipetakan melalui gejala fisik, psikologis, dan perilaku; sedangkan niat berpindah kerja direpresentasikan melalui keinginan berhenti, meninggalkan organisasi, maupun mencari peluang kerja lain. Penelitian ini melibatkan 130 perawat Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebagai sampel, yang ditentukan melalui formula Slovin dari total populasi 191 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan teknik *path analysis* untuk memetakan pengaruh langsung maupun tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis mendalam mengenai hubungan kausalitas antar variabel, dilakukan pengujian instrumen terlebih dahulu untuk memastikan data yang dikumpulkan bersifat akurat dan dapat diandalkan. Berdasarkan hasil pengujian terhadap 130 responden, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} antara 0,630 hingga 0,972 yang melampaui nilai r_{tabel} sebesar 0,172, serta terbukti reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 untuk variabel beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan keinginan berpindah kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas dan konsistensi internal yang tinggi, sehingga seluruh butir pertanyaan dapat diandalkan secara utuh tanpa ada yang perlu dieliminasi untuk digunakan dalam tahap analisis model penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan model regresi berdistribusi normal (*Asymp.Sig.* 0,200 > 0,05), bebas gejala multikolinearitas (*Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10), serta tidak terjadi heteroskedastisitas karena persebaran data pada grafik menyebar secara acak. Dengan terpenuhinya prasyarat instrumen dan asumsi klasik tersebut, analisis dilanjutkan menggunakan teknik analisis jalur guna mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja dan konflik terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Pada tahap ini pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung antara variabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,457	1,932		7,482	0,000
Beban Kerja	0,301	0,058	0,387	5,168	0,000
Konflik Kerja	0,229	0,048	0,355	4,734	0,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Model 1, terlihat bahwa baik beban kerja maupun konflik kerja memberikan kontribusi positif terhadap stres kerja. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan diikuti peningkatan stres kerja sebesar 0,301, sementara konflik kerja memberikan peningkatan sebesar 0,229. Nilai t-hitung untuk kedua variabel independen menunjukkan signifikansi pada tingkat 0,000, yang mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya terhadap stres kerja nyata secara statistik. Konstanta model berada pada angka 14,457, menandakan nilai dasar stres kerja ketika variabel bebas berada pada nol.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	0,367	0,358	5,824

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Koefisien determinasi (R^2) Model 1 tercatat sebesar 0,367, yang menandakan bahwa sekitar 36,7% variasi stres kerja dapat dijelaskan melalui beban kerja dan konflik kerja secara simultan. Sedangkan sisanya, 63,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tabel 3. Korelasi X_1 Terhadap X_2

		Konflik Kerja	Beban Kerja
Pearson Correlation	Konflik Kerja	1,000	0,335
	Beban Kerja	0,335	1,000
Sig. (1-tailed)	Konflik Kerja		0,000
	Beban Kerja	0,000	
N	Konflik Kerja	130	130
	Beban Kerja	130	130

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Korelasi antar variabel bebas menunjukkan hubungan positif sedang antara beban kerja dan konflik kerja dengan nilai *Pearson* 0,335, yang juga signifikan pada tingkat 0,000, menunjukkan bahwa kedua variabel saling terkait tetapi tidak terlalu kuat.

Tabel 4. Uji F Simultan

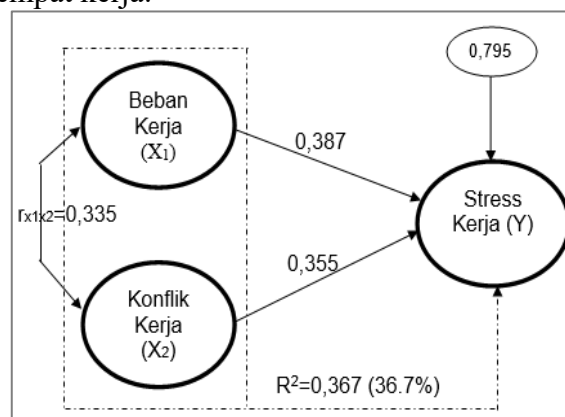
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2502,745	2	1251,373	36,895	,000 ^b
	Residual	4307,532	127	33,918		
	Total	6810,277	129			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Uji F simultan menegaskan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi stres kerja. Nilai F sebesar 36,895 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja secara bersama-sama signifikan. Dengan demikian, model ini memberikan bukti empiris bahwa kedua variabel independen bekerja sama dalam membentuk tingkat stres kerja pada perawat, sekaligus menekankan pentingnya manajemen beban dan hubungan kerja untuk mengendalikan tekanan psikologis di tempat kerja.



Gambar 1. Analisis Jalur Tahap I

Pada tahap ini pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung antara variabel Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap keinginan berpindah kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,149	1,439		7,748	0,000
Beban Kerja	0,109	0,040	0,200	2,743	0,007
Konflik Kerja	0,111	0,033	0,244	3,400	0,001
Stres Kerja	0,304	0,055	0,433	5,515	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil regresi linier dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas, yaitu beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja, memiliki pengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja. Secara spesifik, stres kerja menunjukkan pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya, diikuti oleh konflik kerja dan beban kerja. Nilai signifikansi masing-masing variabel berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dianggap sah secara statistik. Dengan demikian, setiap peningkatan pada beban kerja, konflik kerja, maupun stres kerja akan berdampak pada peningkatan intensitas *turnover intention*.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	0,391	0,381	4,010

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model ini mampu menjelaskan sekitar 39,1% variasi pada keinginan berpindah kerja ($R^2 = 0,391$). Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, nilai adjusted R^2 sebesar 0,381 tetap menunjukkan kemampuan model untuk menangkap sebagian besar variasi *turnover intention*, meski masih terdapat faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Uji F Simultan Model 2

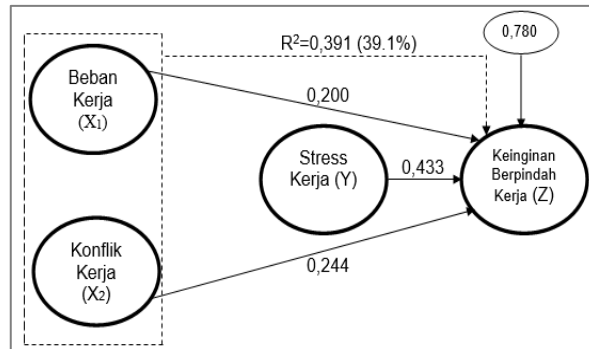
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1311,122	2	655,561	40,762	,000 ^b
Residual	2042,486	127	16,083		
Total	3353,608	129			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja

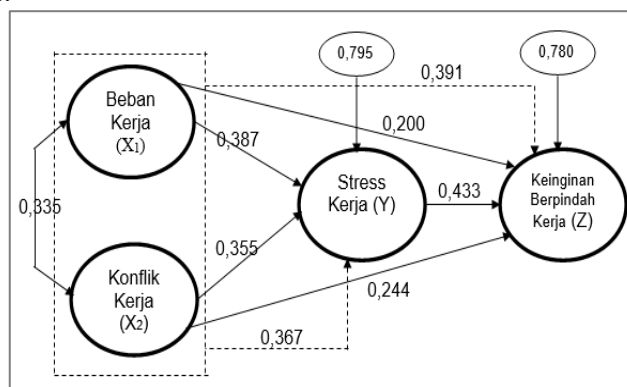
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji F simultan, memperkuat temuan sebelumnya, di mana Fhitung sebesar 40,762 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, beban kerja dan konflik kerja berperan signifikan dalam memprediksi keinginan berpindah kerja. Artinya, jika dilihat bersama-sama, kedua variabel ini dapat secara nyata memengaruhi *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, sehingga perencanaan intervensi organisasi harus mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas, maka dapat digambarkan diagram analisis jalur tahap 2 sebagai berikut:



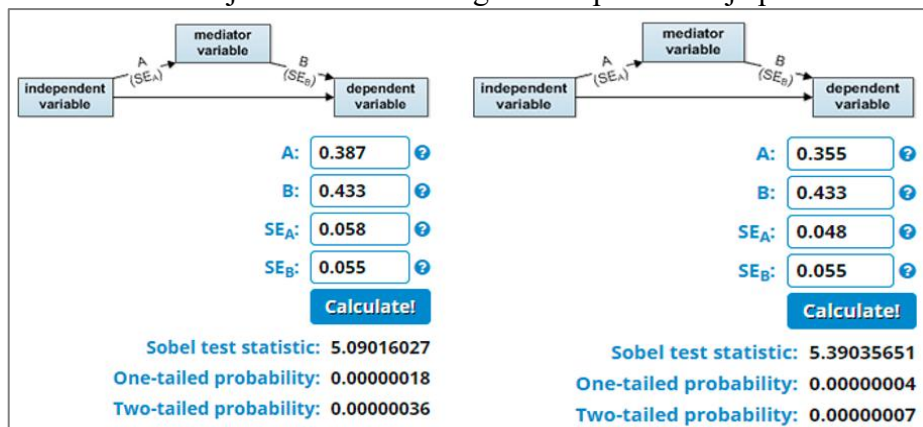
Gambar 2. Analisis Jalur Tahap II

Dari kedua tahap diagram jalur diatas, didapatkan diagram jalur secara keseluruhan yaitu sebagai berikut:



Gambar 3. Analisis Jalur Gabungan

Uji Sobel dilakukan untuk menguji signifikansi stres kerja sebagai mediator dalam pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention. Prosedur ini bertujuan untuk memastikan apakah efek tidak langsung dari kedua variabel bebas tersebut secara nyata melewati variabel stres kerja dalam mendorong niat berpindah kerja perawat.



Gambar 4. Hasil Uji Sobel Test

Hasil uji Sobel pada Gambar 4 mengonfirmasi bahwa stres kerja merupakan mediator signifikan yang memperkuat pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sobel masing-masing sebesar 5,09 dan 5,39 yang melampaui ambang batas 1,96, serta nilai probabilitas 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan peran mediasi stres kerja bersifat kuat dan konsisten dalam memicu *turnover intention*.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi $\alpha = 0,05$			Keterangan
		t_{hitung}	$>/<$	t_{tabel}	P_{value}	$>/<$	Sig	
H ₁	X ₁ - Y	5,168	$>$	1,978	0,000	$<$	0,05	H ₁ diterima
H ₂	X ₂ - Y	4,734	$>$	1,978	0,000	$<$	0,05	H ₂ diterima
H ₃	X ₁ dan X ₂ - Y	36,895	$>$	3,92	0,000	$<$	0,05	H ₁ diterima
H ₄	Y - Z	5,515	$>$	1,978	0,000	$<$	0,05	H ₄ diterima
H ₅	X ₁ - Z	2,743	$>$	1,978	0,007	$<$	0,05	H ₅ diterima
H ₆	X ₂ - Z	3,400	$>$	1,978	0,001	$<$	0,05	H ₅ diterima
H ₇	X ₁ dan X ₂ - Z	40,762	$>$	3,92	0,000	$<$	0,05	H ₇ diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil analisis membuktikan bahwa beban kerja dan konflik kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta *turnover intention* perawat ($t_{hitung} > t_{tabel}$; $p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan tekanan tugas dan ketegangan relasi tidak hanya memicu stres secara individual, tetapi juga saling memperkuat dalam mendorong keinginan perawat untuk keluar dari organisasi.

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja turut memengaruhi tingkat stres kerja. Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat stres pada karyawan, karena beban yang berlebihan atau tidak sesuai kemampuan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang berkepanjangan. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik, seperti target yang tidak realistis, waktu penyelesaian yang singkat, atau distribusi tugas yang tidak adil, meningkatkan risiko stres. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berhubungan erat dengan stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja (Sari & Rahyuda, 2019; Li, Fu, & Hu, 2021). Oleh karena itu, manajemen perlu menata beban kerja secara proporsional dan realistis agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebih.

b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja turut memengaruhi tingkat stres kerja. Konflik kerja, baik yang muncul antar individu maupun antar tim, berpotensi menimbulkan stres yang signifikan. Konflik biasanya timbul akibat perbedaan tujuan, cara kerja, atau persepsi mengenai tanggung jawab, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan (Labrague, McEnroe-Petitte, & Tsaras, 2020). Konflik yang berkepanjangan dapat menimbulkan ketegangan emosional, mengurangi keterikatan terhadap organisasi, dan menurunkan kinerja. Penelitian Gentari (2017) dan Cendhikia (2016) menegaskan bahwa konflik kerja berkontribusi langsung terhadap stres, sehingga diperlukan strategi komunikasi efektif, mediasi konflik, dan pembangunan kerjasama tim untuk mengurangi dampak negatifnya.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersamaan meningkatkan stres kerja secara signifikan. Ketika beban kerja dan konflik kerja terjadi bersamaan, efeknya terhadap stres kerja menjadi lebih kompleks dan intens. Beban kerja yang tinggi diperparah oleh konflik interpersonal dapat menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, sehingga karyawan merasa kewalahan dan motivasinya menurun (Muslighin, Prasetyo, & Kurniawan, 2025). Kondisi ini menunjukkan pentingnya manajemen yang mampu menyeimbangkan distribusi tugas sekaligus mengelola hubungan antarpegawai. Studi Alfatah & Endratno (2021) menunjukkan bahwa kombinasi antara

beban kerja dan konflik secara simultan memperkuat tekanan psikologis dan meningkatkan risiko stres kerja.

d. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mendorong keinginan berpindah kerja pada perawat. Stres kerja menjadi salah satu pemicu utama *turnover intention* karena tekanan psikologis yang tinggi mendorong karyawan untuk menarik diri dari tanggung jawab pekerjaan dan mempertimbangkan opsi keluar dari organisasi. Stres memengaruhi keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan (Chen, Li, & Huang, 2021). Penelitian Putra & Suwandana (2020) dan Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki niat kuat untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga pengelolaan stres menjadi strategi penting untuk mempertahankan tenaga profesional.

e. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain karena mereka merasa kondisi kerja tidak seimbang dengan kemampuan dan kompensasi yang diterima. Beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, dan mengurangi keterikatan terhadap organisasi (Li, Fu, & Hu, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meninjau kembali alokasi tugas, memastikan adanya dukungan dan sumber daya yang memadai, serta menciptakan sistem kerja yang seimbang untuk menekan *turnover intention*.

f. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berperan dalam meningkatkan keinginan berpindah kerja. Konflik kerja berperan sebagai indikator ketidakjelasan peran dan ketidakpuasan karyawan, yang meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi. Semakin tinggi konflik yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di lingkungan yang lebih kondusif (Al-Hamdan, Banat, & Aljohani, 2022). Penelitian Irzani & Witjaksono (2014) dan Theresia (2016) mendukung temuan ini, menyatakan bahwa konflik yang tidak terselesaikan menjadi faktor signifikan dalam memunculkan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan membangun komunikasi antarpegawai yang konstruktif.

g. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan konflik kerja memperkuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Kombinasi antara beban kerja tinggi dan konflik kerja yang tidak terkelola dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini menekankan pentingnya manajemen untuk menerapkan strategi holistik yang mencakup distribusi tugas yang seimbang, manajemen konflik yang efektif, serta dukungan emosional kepada karyawan (Wardani & Agusdin, 2023). Penelitian Kurniawati et al. (2018) dan Alfatah & Endratno (2021) menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan berkontribusi terhadap *turnover intention*, sehingga perusahaan yang mampu menyeimbangkan kedua faktor ini berpotensi mempertahankan karyawan yang lebih stabil dan produktif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa beban kerja dan konflik kerja secara signifikan meningkatkan stres perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, yang pada akhirnya mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan. Stres kerja terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh beban dan konflik terhadap *turnover intention*,

menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat tuntutan tugas serta ketegangan antarpersonal merupakan pemicu utama keinginan berpindah. Sebagai solusi praktis, manajemen rumah sakit perlu menyeimbangkan distribusi tugas, memperbaiki strategi komunikasi untuk mengelola konflik, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif melalui pengaturan *shift* yang adil dan kebijakan karier yang transparan guna menekan angka *turnover*.

Meskipun memberikan temuan penting, penelitian ini memiliki keterbatasan karena desain potong lintang hanya menangkap fenomena pada satu titik waktu dan penggunaan kuesioner berisiko menimbulkan bias persepsi. Dinamika perubahan stres dan niat berpindah mungkin tidak teramati secara menyeluruh, sehingga penelitian mendatang disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk hasil yang lebih akurat. Selain itu, pengembangan riset selanjutnya perlu mengintegrasikan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi tenaga keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatah, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh work-family conflict, beban kerja dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention karyawan bagian produksi unit pre-proses pada PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(1).
- Al-Hamdan, Z., Banat, B., & Aljohani, K. (2022). The impact of workplace conflict on nurses' turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 864–872.
- Alshammari, F., Pasay-An, E., & Santos, J. (2022). Human resource management practices and organizational performance: Evidence from healthcare institutions. *BMC Health Services Research*, 22, 1193.
- Cendhikia, D. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2).
- Chen, H., Li, G., & Huang, S. (2021). Turnover intention and organizational support in healthcare: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8549.
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and its driving factors: A qualitative study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17(1), 52.
- Gentari Ratu, E. (2017). Analisa pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. *Seminar Nasional Riset Terapan*, 259–262. ISBN: 978-602-73672-1-0.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Ekonomi dan Sains*, 1(1).
- Haryanti, D., dkk. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(1), 266–281.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis pengaruh work-family

- conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., & Tsaras, K. (2020). Predictors and outcomes of nurse work conflict: A systematic review. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(3), 341–351.
- Li, J., Fu, H., & Hu, Y. (2021). Workload, job stress, and turnover intention among Chinese nurses: The mediating role of burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1291–1303.
- Muslighin, M., Prasetyo, A., & Kurniawan, R. (2025). Work stress as a mediator of workload and turnover intention: Evidence from domestic workers. *International Journal of Economics, Management, and Accounting*, 33(2), 145–162.
- Pandoyo, & Sofyan. (2014). *Metodologi penelitian keuangan dan bisnis: Teori dan aplikasi menggunakan software olah data Eviews 9 dilengkapi dengan contoh proposal S1, S2, dan S3*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan [Studi kasus di PT. La Luna Semarang]. *Jurnal Unpand*, 1(2).
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Studi kasus di PT. La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 5(2).
- Pesant, G. (2016). Balancing nursing workload by constrain programming. *Lecture Notes in Computer Science (including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 9676(Section 2), 294–302.
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(2).
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). The effect of work loads on job satisfaction mediated by job stress. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 6(8).
- Theresia, K., Magdalena, M., & Patricia. (2016). Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja terhadap intensitas turnover yang dimediasi komitmen organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2020). Work stress and turnover intention among healthcare workers: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 567–575.
- Wardani, I. A., & Agusdin, A. (2023). The influence of workload and work stress on turnover intention of hospital nurses. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(5), 817–828.
- Zhang, X., Xu, M., & Wang, Y. (2023). Nurse turnover intention and patient care quality: Evidence from China. *BMC Health Services Research*, 23, 1042.