JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA
(The Indonesian Journal of Public Health)
https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi, jkmi@unimus.ac.id
Volume 21, Nomor 03, September 2026

Original article **Open Access**

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Salma Nabilah Rachmad, Sestiono Mindiharto
Program Studi S1-Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Gresik
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Gresik

Informasi Artikel
Diterima 30-03-2025
Disetujui 25-09-2026
Diterbitkan 30-09-2026

Kata Kunci
Beban Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*

e-ISSN
2613-9219

Akreditasi Nasional
SINTA 4

Keyword
Workload, Work Motivation, Turnover Intention

Corresponding author
@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer yang efektif harus selalu meneliti alasan untuk keluar dan mencari solusi untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka. **Tujuan**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kejadian pengunduran diri pada Karyawan RS Y. **Metode**: Studi kasus kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, dengan Teknik pemngambilan sampel jenuh sehingga subjek penelitian adalah seluruh karyawan RS Y. **Hasil:** Distribusi responden hampir sebagian berusia 17-25 tahun sebanyak 30 orang (38.5%) dan hampir sebagain berusia 25-32 tahun sebanyak 30 orang (38.5%), dan berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden merupakan perempuan dengan jumlah 49 orang (62.8%). Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah 0.014 < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel (2.517 > 1.992). Artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kejadian *turnover intention*, sedangakan pada motivasi kerja menunjukkan nilai signifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah 0.143 > 0.05 dan nilai t hitung > t table (-1.480 < 1.992). Artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kejadian *turnover intention*. Nilai F hitung adalah 3,705 > dari nilai F tabel yaitu 3,119. **Kesimpulan**: Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kejadian *turnover intention*. Namun, motivasi kerja tidak berhubungan dengan *turnover* intention di RS Y. **Saran**: RS Y sebaiknya mengevaluasi dan meninjau ulang terkait beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Abstract

Background: The resignation of employees adversely affects the effectiveness and performance of an organization. Thus, competent managers must consistently investigate the underlying reasons for departures and seek ways to retain their top talent. Objective: This research seeks to explore the connection between workload and work motivation concerning employee resignation rates at Hospital Y. **Method:** A quantitative study employing a cross-sectional approach was utilized, with a saturated sampling technique to include all employees of Hospital Y as subjects in the study. **Results:** The respondents were predominantly aged 17-25 years, numbering 30 individuals (38.5%), and similarly, 30 individuals (38.5%) were aged 25-32 years. In terms of gender, a majority of respondents were female, totaling 49 individuals (62.8%). The findings from the t-test (partial) indicated that the significance level of the impact of workload on turnover intention was 0.014, which is less than 0.05, and the t-value calculated was greater than the t-table (2.517 > 1.992). This indicates a relationship between workload and turnover intention. Conversely, work motivation displayed a significance value of 0.143, which is greater than 0.05, and the calculated t value was less than the t table (-1.480 < 1.992). This suggests that work motivation does not correlate with turnover intention. The computed F value was 3.705, exceeding the F table value of 3.119. **Conclusion:** Both workload and work motivation influence turnover intention; however, work motivation does not correlate with turnover intention at Hospital Y.

© 2022 Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Gresik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset inti dari setiap organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi berada di bawah tekanan yang sangat besar untuk memuaskan dan mempertahankan staf. Kepergian karyawan yang terlatih dan berdedikasi merupakan kerugian besar bagi organisasi (1). Namun, pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer yang efektif harus selalu meneliti alasan untuk keluar dan mencari solusi untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka. Namun, karena berbagai alasan, pergantian karyawan merupakan hal yang umum terjadi di organisasi (2).

Pengunduran diri atau maksud pengunduran diri dapat diungkapkan secara bergantian. Pengunduran diri karyawan secara umum meliputi tiga tahap: pemikiran pengunduran diri, pencarian kerja, dan niat untuk mengundurkan diri. Prekursor terpenting dari perilaku mengundurkan diri adalah niat untuk berhenti (3). Mengurangi tingkat *turnover* dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja bagi tenaga kesehatan. Berdasarkan penelitian empiris yang ada, terdapat hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* (4). Dalam penelitian sektor kesehatan, diterima secara luas bahwa motivasi pekerja kesehatan secara signifikan terkait dengan pilihan perilaku kerja, termasuk apakah akan mempertahankan posisi yang ada dan apakah akan melakukan seperti keinginan manajer atau supervisor (5,6).

Selain motivasi kerja, penelitian di Taiwan menjelaskan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, sementara itu memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan pada gilirannya, menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, dengan efek mediasi parsial (7). Pada periode tahun 2020 hingga 2023, setiap tahunnya ada lebih dari 20% karyawan tetap yang berhenti bekerja. Adapun mayoritas penyebab berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri, beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan stres kerja dan mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat yang baru (8). Selanjutnya dilansir dari Goodstats menurut survei dari Jakpat (2024) menjelaskan bahwa 69% pekerja generasi z memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (9).

Dalam dunia kesehatan, angka pergantian perawat di rumah sakit di Indonesia cukup tinggi, yakni melebihi 10% setiap tahunnya. Namun, fakta menunjukkan bahwa pergantian perawat di organisasi rumah sakit cenderung meningkat melebihi batas standar yakni 5-10% (10). Beban kerja dan produktivitas saling terkait erat dalam industri perawatan kesehatan; layanan perawatan kesehatan langsung mencakup 53,2% dari waktu yang benar-benar produktif, sementara aktivitas pendukung mencakup 39,9% sisanya. Produktivitas petugas perawatan kesehatan dan rumah sakit sama-sama terpengaruh secara negatif oleh beban kerja yang berlebihan ini (11). Ditemukan bahwa ketika perawat ditugaskan untuk merawat enam pasien, bukan empat pasien, risiko kelalaian atau kematian pasien meningkat sebesar 14% (12).

Beban kerja merupakan konsep multidimensi yang mempertimbangkan waktu, tugas mental, tugas fisik, dan pemicu stres. Konsep ini dapat digunakan untuk merencanakan tenaga kerja, menetapkan tugas, dan menilai dampak praktik kerja terhadap efisiensi dan kesehatan operator (13). Menurut Arshad dan Tham, stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan karena stres yang berlebihan, sehingga menyebabkan banyak karyawan berpindah pekerjaan (14,15). Beban kerja yang tinggi dan stres yang terkait merupakan prediktor signifikan pengunduran diri karyawan. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berat sering mengalami peningkatan stres, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan kemungkinan pengunduran diri yang lebih tinggi (16–18).

Motivasi kerja mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan tetap berkomitmen pada peran mereka. Motivasi yang tinggi umumnya dikaitkan dengan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja dan pergantian karyawan (19). Motivasi, baik moneter maupun non-moneter, berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas organisasi, sekaligus meningkatkan moral staf (20). Kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpedulian, yang mana karyawan merasa terputus dari pekerjaan dan organisasi mereka (21).

Berdasarkan definisi motivasi sebagai pendorong perilaku, beberapa orang mungkin lebih termotivasi oleh antusiasme dan minat terhadap tugas, sementara yang lain mungkin lebih mungkin termotivasi oleh tekanan dan manfaat eksternal. Sumber dan tingkat motivasi yang berbeda dapat berkontribusi pada hasil yang sama sekali berbeda (22). Menurut bebarapa penelitian, beban kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi pengunduran diri pekerja. Beban kerja dan stres yang tinggi meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja, sementara kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak tersebut. organisasi harus fokus pada pengelolaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan lingkungan yang mendukung untuk mengurangi pergantian karyawan (23–25).

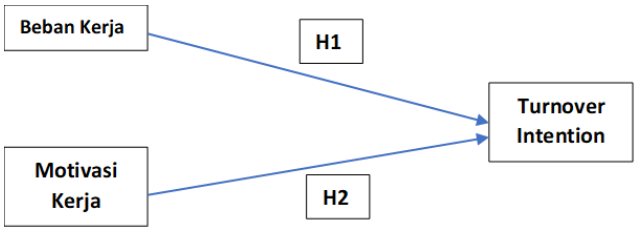
RS Y merupakan Rumah Sakit tipe C dimana pengobatan yang dilakukan berfokus pada permasalah khusus yang tidak mengadakan pengobatan umum secara general. Bagi Rumah Sakit Y sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatnkan kualitas mutu pelayanan. Berdasarkan data t*urnover* tenaga kesehatan yang diperoleh dari bagian personalia dan komite di RS Y diketahui pada tahun 2024 terjadi *turnover* sebanyak 12 % dengan setidaknya setiap bulan terdapat 3-4 pegawai yang resign karena banyaknya beban kerja tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima dan banyak yang mencari pekerjaan di RS lain atau diterima sebagai ASN. Tahun 2020–2022 sebanyak 11% karena mendapatkan pekerjaan di RS lain. Pada tahun 2025 dua bulan terakhir sebanyak 5,8% mengundurkan diri dengan alasan sudah mendapatkan pekerjaan di RS lain, dan lulus tes CPNS.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Preferensi terhadap metode kuantitatif muncul dari penekanan penelitian pada pendefinisian masalah yang tepat melalui rencana penelitian yang terstruktur, memfasilitasi definisi dan identifikasi yang jelas sejak awal. Pendekatan kuantitatif mengutamakan kuantifikasi baik dalam pengumpulan maupun analisis data, yang bertujuan untuk menyelidiki pertanyaan yang dimulai dengan pertimbangan besaran dan luasnya (26).

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan RS Y yang berjumlah 78 orang pada akhir bulan Februari tahun 2025. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, digunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengambilan sampel jenuh merupakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas dengan memilih semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini digunakan untuk melakukan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (27).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention*. Analisa yang digunakan untuk menguji hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan intensi *turnover* menggunakan analisis Uji T atau *Paired Sample T Test.* Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data dimulai pada 3 – 7 Maret 2025.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	n	%	SD
Jenis kelamin			,774
- Laki-laki	29	37.2	
- Perempuan	49	62.8	
Usia			,486
- 17-25 tahun	30	38.5	
- 25-32 tahun	30	38.5	
- 33-45 tahun	18	23.1	
- > 45 tahun	0	0	

Berdasarkan Tabel 1 di atas menjelaskan terdapat variasi dari karakteristik responden yaitu usia responden hampir sebagian berusia 17-25 tahun sebanyak 30 orang (38.5%) dan hampir sebagain berusia 25-32 tahun sebanyak 30 orang (38.5%). Pada karasteristik berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden merupakan perempuan dengan jumlah 49 orang (62.8%) dan laki-laki 29 orang (37.2%).

Hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di RS Y

Tabel 2. Hasil Uji T Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Nilai t tabel	Coef. Std Error	Stand. Coef. Beta	t	Sig
Constant	1.992	,942		11.513	,000
Beban Kerja		,057	,282	2,517	,014
Motivasi Kerja		,055	-,166	-1,480	,143

Berdasarkan tabel 2 hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah 0.014 < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel (2.517 > 1.992). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kejadian *turnover intention*. Hasil uji T (parsial) motivasi kerja menunjukkan nilai signifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* adalah 0.143 > 0.05 dan nilai t hitung > t tabel (-1.480 < 1.992). Hal ini menunjukan adanya H0 diterima dan H2 ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kejadian *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA[a]				
Model	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Regression	2	2,195	3,705	,029[b]
Residual	75	,593		
Total	77			

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai F hitung adalah 3,705 > dari nilai F tabel yaitu 3,119, sehingga merujuk pada hasil tersebut maka bisa diambil simpulan yakni Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan memiliki kontribusi positif dan nyata pada peningkatan *Turnover intention* pada karyawan di RS Y.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p sebesar 0,014 artinya ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kejadian *turnover intention* pada karyawan di RS Y Tahun 2025. Penelitian oleh Pei (2024) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress kerja. Stres kerja secara langsung dan positif memprediksi kelelahan kerja dan keinginan untuk pindah kerja, dengan kelelahan kerja berperan sebagai mediasi parsial antara stres kerja dan keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, efikasi diri secara negatif memoderasi dampak langsung stres kerja terhadap kelelahan kerja, serta efek mediasi kelelahan kerja (28). Penelitian lain oleh Wahyuni

(2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akhirnya berdampak pada kejadian *turnover intention* p=0,000 (10). Penelitian lain juga menyebutkan analisis korelasi *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi antara persepsi beban kerja dengan *turnover intention* sebesar rxy = 0,335, p = 0,004 (p < 0,05) (29).

Perusahaan dapat mengambil langkah proaktif untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dan dampaknya terhadap keinginan berpindah kerja. Aktivitas CSR dapat meredam dampak negatif beban kerja dengan meningkatkan kebermaknaan pekerjaan, sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (30). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan berpindah kerja (31).

Beban kerja berdampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja, tetapi hubungan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor moderasi. Faktor-faktor ini dapat memperburuk atau mengurangi dampak beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Meningkatkan kegiatan CSR, menumbuhkan efikasi diri, memperbaiki lingkungan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan strategi yang efektif untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, membangun ketahanan karyawan dapat lebih mengurangi tingkat pergantian karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor ini untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p sebesar 0,143 artinya tidak ada hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan kejadian *turnover intention* pada karyawan di RS Y Tahun 2025. Penelitian lain yang sejalan menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhaadap kejadian turnover intention dengan nilai signifikansi 0,897 > 0,05 (32). Hal ini berbeda dengan penelitian oleh Pradiphta et al (2023) yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh baik terhadap peningkatan kepuasan kerja dan penurunan intensi *turnover* perawat (r = -0,035 dan p = 0,680) (4). Penelitian lain juga menyebutkan tentang pentingnya motivasi bagi karyaman terhadap kejadian *turnover intention*. Hubungan negatif antara motivasi dan niat keluar menjadi lebih kuat seiring dengan meningkatnya tingkat motivasi: cluster yang sangat terkontrol (OR: 0,47; 95% CI: 0,35-0,63), sangat otonom (OR: 0,27; 95% CI: 0,18-0,41) dan sangat termotivasi (OR: 0,20; 95% CI: 0,15-0,27) (22).

Beberapa penelitian menyoroti peran faktor mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan keinginan untuk berpindah. Misalnya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah ditemukan memediasi hubungan negatif antara motivasi pelayanan publik dan keinginan untuk berpindah. Karyawan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (33,34). Selain itu, motivasi otonomi yang dipengaruhi oleh perilaku atasan dan rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan komitmen kerja dan mengurangi keinginan berpindah kerja (35).

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja dan, akibatnya, keinginan untuk berpindah. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah. Sebaliknya, penurunan faktor-faktor ini dapat menyebabkan peningkatan keinginan untuk berpindah (36). Penelitian lain juga menunjukkan efek yang bermanfaat dan penting dari dampak gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap motivasi pekerja di tempat kerja. Niat untuk meninggalkan organisasi secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi tempat kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat untuk berpindah kerja (37).

Setyanto & Hardianto (2021) menyatakan bahwa peningkatan lingkungan mengajar fisik dan profesional akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan keinginan untuk keluar. Untuk mengurangi keinginan keluar, maka perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja dengan cara meningkatkan remunerasi, memberikan kesempatan pengembangan, memberikan prospek promosi, dan meningkatkan kondisi kerja. Motivasi kerja juga dapat menjadi moderator pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (38). Selain budaya dan lingkungan kerja, kepribadian seseorang juga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian menyebutkan bahwa kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (39).

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Umumnya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *turnover intention*, artinya karyawan yang termotivasi cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan lebih terlibat, puas, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang akan mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sering dimediasi oleh kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Organisasi yang ingin mengurangi *turnover* harus fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan yang mendukung, kompensasi yang adil, dan budaya organisasi yang positif. Menangani motivasi kerja secara proaktif sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan stabil.

C. Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kejadian *turnover intention*, pada penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kejadian *turnover intention* dengan nilai signifikansi p = 0,143. Sedangkan pada variable beban kerja didapatkan nilai signifikansi p = 0.014. Pada hasil Uji F menunjukkan Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan memiliki kontribusi positif dan nyata pada peningkatan *Turnover intention* pada karyawan di RS Y dengan nilai nilai F hitung

3,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,119 dengan hasil nilai signifikansi 0,029.

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan yang menyebutkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. nalisis uji simultan diperoleh F hitung 147,681 > F tabel 2,66 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* intention (40). Beban kerja yang berlebihan secara tidak langsung dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan dengan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan stres kerja, yang selanjutnya memperburuk keinginan untuk keluar. Sedankan motivasi dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Motivasi bertindak sebagai penyangga, mengurangi kemungkinan karyawan untuk keluar bahkan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang menantang (41).

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori sebelumnya yang menyebutkan bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan turnover intention. Selain itu, pertimbangan untuk memasukkan beberapa aspek yang mungkin menjadi factor pendukung dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya. Perlunya metode dan variasi penelitian seperti pengaruh langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan *turnover intention*. Selain itu, pertimbangan untuk memasukkan beberapa aspek yang mungkin menjadi faktor pendukung dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian turnover intention (p=0.014), sedangkan motivasi kerja tidak memiliki hububungan yang signifikan dengan turnoverintention (p=0.143). Namun pada uji F ditemukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kejadian turnover intention (p=0.026).

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada dosen yang telah membimbing selama proses penelitian ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan terimakasih kepada orang tua, pasangan, dan teman yang menjadi *support system* selama proses pengerjaan penelitian. Penulis juga ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak kampus dan RS Y yang membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pieters W, Zyl E, Nel P. Testing a model of turnover intention: Lecturers at the University of Namibia. SA J Hum Resour Manag. 2020 Dec 21;18.
2. Wazir H, Jan I. Moderating effects of organizational commitment on job satisfaction and turnover intention. J Res Emerg Mark [Internet]. 2020;2(4):48–57. Available from: doi: 10.30585/jrems.v2i4.542
3. Özgeldi M, Hamitoğlu E. The Effects Of Organizational Trust On Turnover Intention. Financ Credit Act Probl theory Pract. 2019 Mar 29;1:488–94.
4. Pradiptha IDAGF, Kio AL, Adi NPS, Purwanto I, Redho A. The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Nurses. Babali Nurs Res [Internet]. 2023;4(3):531–9. Available from: https://doi.org/10.37363/bnr.2023.43271%0AOriginal
5. Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. Hum Resour Health [Internet]. 2014 Aug;12:43. Available from: 10.1186/1478-4491-12-43
6. Deci E, Olafsen A, Ryan R. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav [Internet]. 2017 Apr 23;4. Available from: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
7. Chang CW, Tseng SH, Lee MY. Exploring the Relationship Between Workload, Leadership and Turnover Intentions among Taiwanese Army Personnel A Research Study. Adv Manag Appl Econ. 2024;
8. Aisyah D, Suroso S, Teguh E. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. J Ilm Ekon Dan Manaj [Internet]. 2024;2(3):488–95. Available from: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.992
9. Ihsan AA, Ariffin Z, Dewi MS. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. J Akuntansi, Manajemen, dan Perenc Kebijak [Internet]. 2024;2(3):1–11. Available from: https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489
10. Wahyuni, Purnamawati D, Widiastuti E. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. J Keperawatan [Internet]. 2022;14(S3):845–52. Available from: http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan%0AHUBUNGAN
11. Azhari D, Pengajar D, Muhammadiyah U. Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2024. J Vent J Ris ilmu Kesehat dan Keperawatan [Internet]. 2024;2024(4). Available from: https://doi.org/10.59680/ventilator.v2i4.1539
12. Laehe T, Kaunang WPJ, Posangi J. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Beban Kerja Di Instalasi Gawat Darurat Non Trauma Dewasa Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado. In 2016. Available from: https://api.semanticscholar.org/CorpusID:80547410
13. Smith AP, Smith HN. Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industry BT - Human Mental Workload: Models and Applications. In: Longo L, Leva MC, editors. Cham: Springer

International Publishing; 2017. p. 251–63.
14. Tham P, Meagher G. Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? Br J Soc Work [Internet]. 2009 Jul 1;39. Available from: 10.1093/bjsw/bcm170
15. Arshad M, Najwani A, Mahmoud I, Siam I, Alshuaibi A. Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees. Talent Dev Excell. 2020 Jun 12;12:2686–96.
16. Bowling N, Alarcon G, Bragg C, Hartman M. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. Work Stress [Internet]. 2015;29:113–95. Available from: 10.1080/02678373.2015.1033037
17. Sasongko A, Nugraha F, Sriwijianingsih P. Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intentions to Resign? J Audit Financ Forensic Account [Internet]. 2023; Available from: 10.21107/jaffa.v11i1.19595
18. Fadli A, Bhastary MD, Martin M, Anita A, Suryani AE. Study of Determination of Turnover Intention Problems in the Digital Era at PT Bandha Graha Reksa Logistik Medan. ProBisnis J Manaj [Internet]. 2024; Available from: 10.62398/probis.v14i6.424
19. Vo TTD, Tuliao KV, Chen CW. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Behav Sci (Basel, Switzerland) [Internet]. 2022 Feb;12(2). Available from: doi: 10.3390/bs12020049
20. Basu S. Motivation and Its Impact on Employee Performance. Am J Soc Dev Entrep [Internet]. 2023; Available from: 10.54536/ajsde.v2i1.1250
21. Kuswati Y. The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest Int Res Critics Inst Humanit Soc Sci [Internet]. 2020; Available from: 10.33258/birci.v3i2.928
22. Li H, Yuan B, Yu Y, Li J, Meng Q. Work Motivation of Primary Health Workers in China: The Translation of a Measurement Scale and Its Correlation with Turnover Intention. Risk Manag Healthc Policy [Internet]. 2022;15(June):1369–81. Available from: 10.2147/RMHP.S366389
23. Imai Y, Endo M, Kuroda K, Tomooka K, Ikemoto Y, Sato S, et al. Risk factors for resignation from work after starting infertility treatment among Japanese women: Japan-Female Employment and Mental health in Assisted reproductive technology (J-FEMA) study. Occup Environ Med [Internet]. 2020;78:426–32. Available from: 10.1136/oemed-2020-106745
24. Henke R. The Great Opportunity for Workforce Health. Am J Heal Promot [Internet]. 2023;37:566–9. Available from: 10.1177/089011712311597l1a
25. Yantomi Y. Beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi terhadap niat auditor resign. AKURASI J Ris Akunt dan Keuang [Internet]. 2024; Available from: 10.36407/akurasi.v6i2.1354
26. Berlianti DF, Abid A Al, Ruby AC. Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. J Rev Pendidik dan Pengajaran. 2024;7(3):1861–4.
27. Machali I. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga; 2021.
28. Pei S, Wang S, Jiang R, Guo J, Ni J. How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: the mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. Front Public Heal [Internet]. 2024;12. Available from: 10.3389/fpubh.2024.1308486
29. Tirtaputra A. Perception Of Workload And Turnover Intention On Employees. Int J Soc Stud. 2018;4:112–8.
30. Hwang YS, Kim BJ. "The Power of a Firm's Benevolent Act": The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021;18. Available from: 10.3390/ijerph18073780
31. Rahmansyah EE, Indiyati D. The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT. XYZ. Int J Sci Technol & Manag [Internet]. 2024; Available from: 10.46729/ijstm.v4i5.1165
32. Karmita, Yusnita RT, Karmila M. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim. J Islam Econ Financ. 2023;1(4):142–52.
33. Tett R, Meyer J. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Pers Psychol [Internet]. 2006;46:259–93. Available from: 10.1111/J.1744-6570.1993.TB00874.X
34. Gan K, Lin YT, Wang Q. Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. Front Psychol [Internet]. 2020;11. Available from: 10.3389/fpsyg.2020.01289
35. Fernet C, Gillet N, Austin S, Trépanier SG, Drouin-Rousseau S. Predicting Nurses' Occupational Commitment and Turnover Intention: The Role of Autonomous Motivation and Supervisor and Coworker Behaviors. J Nurs Manag [Internet]. 2021; Available from: 10.1111/jonm.13433
36. Susanti D, Herminingsih A. Organizational Culture, Compensation, And Work Motivation Have A Significant Influence On Turnover Intention. Dinasti Int J Educ Manag Soc Sci [Internet]. 2022; Available from: 10.31933/dijemss.v3i2.1069
37. Inayah MN. Effect Organizational Culture and Leadership Style on Turnover Intention through Work Motivation as an Intervening Variable. Formosa J Sustain Res. 2024;
38. Banata A, Pandjaitan NK, Ramly AT. Teachers Turnover Intention: The Role Of Work Motivation, Job Stress, And Organisational Commitment. Int J Soc Serv Res [Internet]. 2023;3(11):2931–41. Available from: 10.46799/ijssr.v3i11.587
39. Rinaldy A, Parwoto P. The Effect Of Personality,

Work Motivation, And Compensation To Turnover Intention. 2021;2:13–23. Available from: 10.7777/JIEMAR.V2I5.187
40. Widiawati F, Amboningtyas D, Rakanita AM, Warso MM. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. J Manage. 2017;3.
41. Alves I, Limão M, Lourenço S. Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. Aust Account Rev. 2024;