

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN RUMAH SAKIT PANTI WILASA CITARUM SEMARANG

Choirul Ibnu Setianto¹, Sudharto Prawoto Hadi², Agus Hermani Daryanto Seno³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

¹Email: choirulibnu007@gmail.com

Abstract: *The high turnover rate of employees in the company shows that employees demanded to leave the company. Based on the turnover data of the Panti Wilasa Citarum Hospital Semarang which shows fluctuations from 2017-2020. This study aims to determine the effect of workload and work motivation on employee turnover intention at Panti Wilasa Citarum Hospital Semarang. This type of research is explanatory research using cluster sampling method. The survey population includes all employees, with a sample of 85 respondents. SPSS 22.0 application is used to analyze the data. According to the research, it is found that workload and work motivation affect the turnover intention, and there is a simultaneous influence of workload and work motivation on turnover intention. Suggestions given on the workload aspect are to implement a target evaluation system on a regular basis, and provide training to increase insight and knowledge. In the aspect of work motivation, create a more comfortable work atmosphere and clarifies the work flow so that it can be organized and efficient in task completion. In the aspect of turnover intention, companies should provide promising career paths for employees in order to retain employees and make employees continue to develop.*

Keywords: *Workload; Work Motivation; Turnover Intention*

Abstrak: Tingginya tingkat *turnover* karyawan di dalam perusahaan tercermin dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan data *turnover* Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang menunjukkan fluktuatif dari tahun 2017-2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode *cluster sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel 85 responden. Teknik analisis data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap *turnover intention*. Saran yang diberikan pada aspek beban kerja, menerapkan sistem evaluasi target secara rutin sehingga akan diketahui masalah apa saja pada karyawan ketika karyawan tidak memenuhi target, memberikan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Pada aspek motivasi kerja membuat suasana pekerjaan lebih nyaman dan memperjelas alur pekerjaan agar dapat teratur dan mengefisienkan waktu pelaksanaan tugas. Pada aspek *turnover intention*, perusahaan hendaknya memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi karyawan agar dapat mempertahankan karyawan serta membuat karyawan terus berkembang.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Motivasi Kerja; Turnover Intention*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan pelayanan jasa yang amat berarti untuk meningkatkan mutu kesehatan masyarakat. Jumlah rumah sakit yang meningkat dari tahun ke tahun membuat bisnis rumah sakit semakin diminati. Dengan bertambahnya jumlah rumah sakit dari tahun ke tahun, perusahaan menghadapi tantangan untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum memiliki visi dan misi menjadi rumah sakit pilihan keluarga yang profesional, berempati dan berlandaskan kasih. Memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan rumah sakit lain dalam melayani keluarga (orang tua maupun anak dari semua usia). Untuk

mewujudkan tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bisnis ditunjukkan untuk mengoptimalkan fungsi dari keseluruhan pekerja dengan menggunakan cara dan upaya yang lebih efisien. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan. Fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja suatu perusahaan sudah berjalan dengan baik namun terganggu oleh perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif bagi Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, seperti menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja serta meningkatkan biaya personel, terutama investasi biaya pelatihan karyawan untuk menutupi biaya rekrutmen dan pemulihan. Ketika rumah sakit kehilangan karyawan berpengalaman dan melatih kembali karyawan baru, tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat menyebabkan inefisiensi organisasi. Sebuah studi oleh Toly (2001) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang tinggi saat ini telah menjadi masalah utama bagi banyak perusahaan, dan bahkan beberapa perusahaan merasa frustrasi ketika mereka menemukan bahwa proses rekrutmen yang pada akhirnya membuat karyawan yang berkualitas menjadi tidak berguna, karena karyawan yang direkrut telah memutuskan untuk bekerja di perusahaan lain. Tingginya tingkat *turnover* membuat perusahaan bergejolak, dan potensi biaya yang dikeluarkan meningkat. Biaya pelatihan diinvestasikan pada karyawan, mengorbankan tingkat kinerja, dan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. *Turnover intention* tinggi dapat menghambat operasional, menciptakan etika bagi karyawan yang tersisa, dan membesar-besarkan biaya untuk perekrutan, wawancara, pengujian, tinjauan rekomendasi, biaya manajemen, tunjangan, bimbingan, dan biaya kehilangan pekerjaan yang terkait dengan penanganan karyawan baru yang harus mempelajari keterampilan baru.

Berdasarkan data yang bersumber dari internal Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang menunjukkan terjadinya fluktuasi *turnover* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Pada tahun 2018 tingkat *turnover* mengalami penurunan sebesar 1,5% dari tahun 2017 sebesar 3%. Sedangkan tahun 2019 dan 2020 terjadi peningkatan sebesar 4% atau sebanyak 21 karyawan dan 3,6% atau sebanyak 20 karyawan. Pada tahun 2019 lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan karyawan yang masuk bekerja di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Menurut Hartono (2008) jika tingkat *turnover* perusahaan atau organisasi melebihi 2%, maka tingkat *turnover intention* dianggap tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Putra (2012) yang menyatakan tingginya tingkat *turnover* karyawan di dalam perusahaan tercermin dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Sehingga tingkat *turnover* yang tinggi dapat menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Oleh karena itu, Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang memiliki harapan agar tingkat *turnover intention* yang rendah karena dapat menjamin kestabilan proses kerja dan mengurangi potensi terjadinya *turnover*. Sehingga perusahaan dapat tetap menjaga dan mempertahankan aset yang paling penting yaitu karyawan, karena untuk memperoleh karyawan yang berkualitas membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien apabila dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan oleh karyawan lama, karena jika perusahaan merekrut karyawan baru membutuhkan waktu untuk training dan menimbulkan ketidakefisienan dalam segi biaya.

Dengan adanya pemaparan pada pendahuluan di atas maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang”.

Dari permasalahan diatas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang?

2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang?
3. Apakah ada pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang?

Kerangka Teori

Turnover Intention

Menurut pendapat Widjaja (2008) turnover intention merupakan sebuah hasrat atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2002) motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara akan rumusan masalah pada sebuah riset. Yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dengan bentuk pernyataan. Berikut hipotesis pada penelitian ini:

H1 : diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention*

H2 : diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan turnover intention.

H3 : diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Tipe penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan metode *cluster sampling*. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan jumlah sampel yang digunakan 85 responden. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien relasi, koefisien determinasi, regresi sederhana, regresi berganda, signifikansi uji t, dan uji F dengan menggunakan software IBM SPSS 22.0.

Hasil

Identitas responden dalam penelitian ini diuraikan melalui pengelompokan berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir responden, unit kerja, pendapatan atau penghasilan per bulan, dan masa kerja responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen *turnover intention*. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa angka r hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur ketidaksi variabel yaitu beban kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* lebih besar dari

angka r tabel sebesar 0,2133 atau dengan kata lain r hitung \geq r tabel. Maka dapat dikatakan semua item yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0,807	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,805	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 koefisien hitung Cronbach Alpha pada tiga variabel penelitian tersebut menghasilkan nilai lebih besar dari 0,60 atau Cronbach Alpha \geq 0,60. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner variabel beban kerja, variabel motivasi kerja, dan variabel *turnover intention* semuanya reliabel.

Berikut ini merupakan hasil pengujian korelasi antara beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.427	2.323

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang adalah sebesar 0,659 sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Selanjutnya, besar pengaruh kontribusi beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,434 atau 43,4%.

Tabel 3 Regresi Linear Sederhana antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.435	1.377		.316	.753
	Beban Kerja	.874	.110	.659	7.981	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 2, Adapun persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 0,435 + 0,874X1$. Nilai positif dari variabel beban kerja terhadap *turnover intention* menyebabkan hubungan keduanya positif, artinya beban kerja yang semakin berat akan diikuti dengan *turnover intention* karyawan yang semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Setelah itu ditemukan bahwa koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif dengan t hitung 7,981 > t tabel 1,989, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hasil yang ditemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Motivasi kerja terhadap Turnover intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.195	2.754

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap variabel *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang adalah sebesar 0,452 sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Selanjutnya, besar pengaruh kontribusi motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,204 atau 20,4%.

Tabel 5 Regresi Linear Sederhana antara Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.128	1.949		10.325	.000
	Motivasi Kerja	-.736	.159	-.452	-4.616	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3, adapun persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 20,128 - 0,736X_2$. Nilai negatif dari variabel motivasi kerja terhadap variabel *turnover intention* menyebabkan arah hubungan keduanya negatif, artinya motivasi kerja yang semakin tinggi akan diikuti dengan penurunan pada *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Setelah itu pada uji t ditemukan bahwa t hitung 4,616 > t tabel 1,989, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hasil yang ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.483	2.207

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

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang adalah sebesar 0,704 sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Selanjutnya, koefisien determinasi beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,495 atau 49,5%.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif dan pengaruh negatif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu variabel beban kerja 0,759 dan koefisien regresi yang bernilai negatif pada variabel motivasi kerja -0,427. Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 7,021 + 0,759X_1 - 0,427X_2$.

Tabel 7 Tabel Regresi Linear Berganda antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	7.021	2.464		2.850	.006
	Beban Kerja	.759	.110	.572	6.878	.000
	Motivasi Kerja	-.427	.135	-.262	-3.154	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 8 Uji F Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.019	2	196.009	40.255	.000 ^b
	Residual	399.275	82	4.869		
	Total	791.294	84			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Berdasarkan pada tabel 8 bahwa nilai F hitung adalah 40,255. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $40,255 > F$ tabel 3,108 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengujian hipotesis ketiga “diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja dengan *turnover intention*” diterima.

Pembahasan

Dibawah ini merupakan hasil dan juga pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan yaitu sebagai berikut:

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit panti Wilasa Citarum Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini terlihat bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan *turnover intention* dalam kategori kuat, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,659. Selanjutnya, besar pengaruh kontribusi beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,434 yang berarti sebesar 43,4% *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Setelah itu ditemukan bahwa koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif dengan t hitung $7,981 > t$ tabel 1,989, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai positif dari variabel beban kerja terhadap *turnover intention* menyebabkan arah hubungan keduanya positif, artinya beban kerja yang semakin berat akan diikuti dengan *turnover intention* karyawan yang semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Sehingga pengujian hipotesis pertama “diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention*” diterima.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Hal

ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu oleh Arin Dewi (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Pada penelitian ini terlihat bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan *turnover intention* termasuk dalam kategori sedang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,452. Selanjutnya, besar pengaruh kontribusi motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,204, yang berarti sebesar 20,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh motivasi kerja. Setelah itu ditemukan bahwa koefisien regresi menunjukkan hasil yang negatif dengan t hitung $4,616 > t$ tabel 1,989, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai negatif dari variabel motivasi kerja terhadap variabel *turnover intention* menyebabkan arah hubungan keduanya negatif, artinya motivasi kerja yang semakin tinggi akan diikuti dengan penurunan pada *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Sehingga pengujian hipotesis kedua "diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan *turnover intention*" diterima.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, maka diketahui bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Pada penelitian ini terlihat bahwa hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* termasuk dalam kategori kuat, dengan nilai koefisien korelasi 0,704. Selanjutnya, koefisien determinasi beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,495, yang artinya sebesar 49,5% *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan. Setelah itu ditemukan koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan F hitung $40,255 > 3,108$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai positif dari variabel beban kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel *turnover intention* menyebabkan arah hubungannya positif, artinya jika beban kerja dan motivasi kerja mengalami peningkatan, maka *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya. Sehingga pengujian hipotesis ketiga "diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja dengan *turnover intention*" diterima.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang termasuk ke dalam kategori berat. Hal ini dikarenakan masih terdapat persepsi yang berat seperti target hasil pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan dalam penyelesaian tugas pekerjaan, dan waktu yang diperlukan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.
2. Variabel motivasi kerja Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Namun masih terdapat persepsi yang rendah seperti kemauan melaksanakan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan kemauan untuk melaksanakan tugas pekerjaan lebih banyak dari jumlah yang ditetapkan.
3. Variabel *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang termasuk ke dalam kategori cukup tinggi. Hal ini dikarenakan masih terdapat persepsi yang tinggi seperti keinginan karyawan berhenti bekerja untuk bekerja sendiri atau berwiraswasta dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke rumah sakit lain.
4. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.
6. Variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan saran diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam menurunkan tingkat beban kerja di perusahaan maka hendaknya perusahaan memberlakukan sistem evaluasi target secara rutin sehingga akan diketahui masalah apa saja pada karyawan ketika karyawan tidak memenuhi target. Selanjutnya dari hasil evaluasi tersebut perusahaan dapat menetapkan target baru yang harus dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memperbaiki tingkat kesulitan dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang dapat diatasi dengan memberikan pelatihan untuk mengupdate wawasan dan pengetahuan pekerja. Hal lainnya yang harus diperbaiki dalam aspek waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah membuat sederhana setiap alur yang harus dilaksanakan seperti prosesi penanganan pasien apabila harus operasi ataupun proses rawat jalan pasien sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian dalam sebuah kasus penyakit dapat lebih cepat dan mudah. dan mengadakan pelatihan yang membuat karyawan terbiasa dengan tugas yang diberikan sehingga karyawan dapat lebih cepat menyelesaikan tugas.
2. Dalam mengatasi tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat kemauan melaksanakan tugas pekerjaan lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan dan perlu memperbaiki kemauan untuk melaksanakan tugas pekerjaan lebih banyak dari waktu yang ditentukan karena masih terdapat di bawah rata-rata yang menunjukkan karyawan memiliki motivasi yang rendah dengan cara membuat suasana pekerjaan lebih nyaman dan memperjelas alur pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan sistem yang teratur dan mengefisienkan waktu pelaksanaan tugas.
3. Dalam mengatasi tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan alasan karyawan yang berkeinginan berhenti bekerja seperti keinginan karyawan berhenti bekerja untuk bekerja sendiri atau bewiraswasta dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke rumah sakit lain. Karena indikator tersebut masih menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* sehingga pihak rumah sakit hendaknya memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan untuk tetap bekerja di Rumah Sakit seperti *reward* setiap bulannya sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat dan mendapat apresiasi atas hasil kinerjanya. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan agar *turnover intention* tidak tinggi adalah dengan membuka jenjang karir yang menjanjikan bagi karyawan agar karyawan dapat terus berkembang. Selain itu, ada hal krusial lainnya, yaitu membuat suasana kerja menjadi menyenangkan, sehingga karyawan nyaman saat bekerja dan menimbulkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan rumah sakit.
4. Bagi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, ternyata masih ada variabel-variabel lain diluar variabel beban kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* seperti lingkungan, komunikasi, disiplin, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Karena dalam variabel tersebut masih belum ada peneliti yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Panti Wilas Citarum Semarang. Serta melengkapi dengan data pembanding dari rumah sakit lain sehingga perbedaan RS Panti Wilasa Citarum Semarang dengan rumah sakit lain dapat lebih terlihat jelas perbedaannya.

Daftar Referensi

- Fitriantini, Rini. 2020. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram*. Jurnal Distribusi Vol. 8 No. 1.
- Handoko, T Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.

- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua.. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor
- Putriani, Arin Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/518>
- Rosyad, Caesar. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.2.
- Widiawati, Firda. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Journal of Management Vol 3 No.3.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/715>