

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
MODERASI KECERDASAN EMOSIONAL PADA PERAWAT DI
RS.OTAK DR. Drs. M. HATTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Departemen
Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

M. AZMAN ZA'IM

20059151/2020

**DEPARTEMEN MANAJEMEN NK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
MODERASI KECERDASAN EMOSIONAL PADA PERAWAT DI
RS.OTAK DR. Drs. M. HATTA BUKITTINGGI

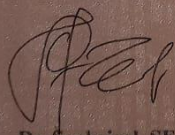
Nama : M.Azman Za'im
NIM/TM : 20059151/2020
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, April 2025

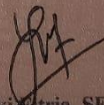
Ditetapkan Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing,



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Yuki Atria, SE, MM
NIP. 198207222010122002

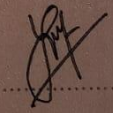
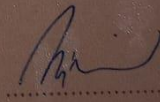
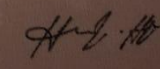
HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI
MODERASI KECERDASAN EMOSIONAL PADA PERAWAT DI
RS.OTAK DR. Drs. M. HATTA BUKITTINGGI

Nama : M.Azman Za'im
NIM/TM : 20059151/2020
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan lulus setelah diuji didepan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, April 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Pitria, SE, MM	(Ketua)	
Nia Aryani Erlin SE, M.Sc	(Penguji)	
Hendrik Heri Sandi Dr. S.Pd, M. M	(Penguji)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Azman Za'im
NIM/TM : 20059151/2020
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Lua/27 Agustus 2001
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : JL. Adinegoro No 5.A Kelurahan Birugo, Kecamatan
Aur Birugo Tigo Baleh, Kota Bukittinggi, Provinsi
Sumatera Barat
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Di Moderasi Kecerdasan Emosional Pada Perawat Di
Rs.Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, April 2025
Penulis,



M.Azman Za'im
NIM. 20059151

ABSTRAK

M.Azman Za'im :Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang dimoderasi oleh Emotional Intelligence Pada Perawat di RS. Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi

Dosen Pembimbing : Buk Yuki Fitria, SE, MM

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh Stres Kerjaterhadap *turnover intention* (2) pengaruh Stres Kerjaterhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *emotional intelligence*

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitain kausal. Populasi dari penelitian ini adalah perawat Rs di RS. Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi. Jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasi sebanyak 136 orang yang diambil dengan menggunakan *proporsional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Stres Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada perawat Rs di RS. Otak Dr. Drs. M. Hatta Bukittinggi. (2) *Emotional intelligence* mampu memoderasi pengaruh antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kata Kunci : Stres Kerja, *Turnover intention*, *Emotional intelligence*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerjaterhadap *turnover intention* di moderasi oleh kecerdasan emosional pada perawat rumah sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Sarjana Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Buk Yuki Fitria, SE, MM Selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan serta bimbingan dari awal perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi.
2. Buk Nia Aryani Erlin SE, M.Sc Selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan positif untuk kesempurnaan skripsi.
3. Pak Hendrik Heri Sandi Dr. S.Pd, M. M Selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan positif untuk kesempurnaan skripsi.
4. Bapak/Ibuk dosen serta Staf Departemen UNP yang telah membantu dan berbagi ilmu kepada penulis.
5. Kedua Orang tua Bapak dan Ibu, atas do'a serta dukungan sehingga penulis dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi yang telah berjuang bersama selama perkuliahan.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga penulisan skripsi ini dapat berguna bagi segala pihak. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Padang, 15 Februari 2025

Penulis

M. Azman Za'im

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah.....	10
C. Pembatasan masalah	11
D. Rumusan masalah.....	11
E. Tujuan penelitian	12
F. Manfaat penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Hubungan antar variabel.....	28
C. Penelitian Relevan	29
D. KerangkaKonseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33

B. Waktu dan Tempat Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	35
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	38
BAB IV PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum	54
B. Hasil Penelitian.....	58
C. Analisis Data	69
D. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
C. Keterbatasan	84
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 2 Struktur Organisasi	58
Gambar 3 Hasil Model Struktural.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan	5
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3 Rekapitulasi Perawat Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.....	40
Tabel 4 Teknik Proposional Random Sampling Berdasarkan Badan Operasional.....	41
Tabel 5 Daftar Skor Nilai Jawaban Setiap Responden	46
Table 6 Variabel Indicator, Skala Pengukuran , Dan Sumber	46
Tabel 7 Rentang Skala Tcr	52
Tabel 8 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 9 Berdasarkan Umur	63
Tabel 10 Berdasarkan Status Perkawinan	64
Tabel 11 Latar Belakang Pendidikan	64
Tabel 12 Masa Kerja.....	65
Tabel 13 Distribusi Frekuensi <i>Turnover</i> Intention	66
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Stres Kerja	68
Tabel 15 Distribusi Frekuensi Emotional Intelligence.....	71
Tabel 16 Average Variance Extracted.....	76
Tabel 17 Cross Loading	77
Tabel 18 Cronbach's Dan Composite Realibility	79
Tabel 19 R-Square.....	80
Table 20 Hasil Analisis Inner Model.....	81
Table 21 Efek Tidak Langsung.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan berharap dapat mencapai tujuannya secara optimal dan bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan dalam perusahaan. Salah satu aspek yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu memiliki sumber daya manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang baik. Jika tujuan dari perusahaan sudah tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan cara untuk mempertahankan karyawan mereka, agar karyawan yang memiliki kualitas yang baik tidak keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, salah satu bentuk kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu adanya keinginan karyawan untuk keluar ataupun berpindah (*turnover intention*) yang pada akhirnya akan membuat keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi Trisnawati, 2016).

Turnover intention adalah keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Irawan & Komara, 2022). Hal ini berarti bahwa *turnover intention* dapat berupa niat atau Hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Meskipun hanya berupa keinginan, tetapi hal ini harus di perhatikan perusahaan karena dapat menjadi ancaman bagi perusahaan jika tidak dikelola

dengan baik yang dapat menyebabkan kepindahan karyawan dapat benar benar terwujud.

Turnover intention diawali dengan adanya niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Irvan et al., 2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud. *Turnover intentions* yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan seperti mulai jarang masuk, bersikap malas, merasa tidak puas pada atasan, sering melanggar peraturan dan melakukan perilaku yang tidak biasa di tempat kerja (Li 2020)

Rusbadrol (2021) menegaskan bahwa niat *turnover* akan mengakibatkan individu karyawan meninggalkan organisasi, sehingga hal ini harus dihindari sebisa mungkin. Selain menyebabkan biaya yang tinggi bagi bisnis, tingginya keinginan berpindah juga sering mengakibatkan pergantian personel di dalam organisasi. Sebaliknya, niat berpindah yang rendah dapat menurunkan pergantian karyawan dan biaya terkait. Menurut Ramadhan (2019), ada tiga faktor yang dipertimbangkan ketika menentukan niat berpindah: 1) pemikiran untuk berhenti, 2) niat untuk berhenti, dan 3) niat untuk mencari pekerjaan lain. Derajat *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat ditentukan oleh ketiga faktor tersebut.

Turnover sangat perlu di kelola dalam supaya tidak terjadinya penurunan karyawan di suatu perusahaan. *Turnover intention* yang dirasakan karyawan

menjadi hal yang harus di perhatikan dan dikelola baik di perusahaan, bidang jasa, industri, dan tidak terkecuali bidang pelayanan yang berhubungan dengan masyarakat seperti rumah sakit. Tingginya tingkat *turnover* perawat profesional dalam layanan keperawatan masih menjadi perhatian besar dalam praktik keperawatan, dalam mempertahankan pelayanan keperawatan yang berkualitas, organisasi layanan kesehatan perlu menjaga agar tingkat *turnover* diantara perawat tidak meningkat, perawat yang meninggalkan rumah sakit menyebabkan Stres Kerjaperawat yang tersisa meningkat, yang sering menyebabkan kelelahan emosional dan kecelakaan kerja perawat meningkat, *turnover* pada perawat juga menimbulkan kerugian ekonomi pada organisasi karena berkurangnya produktivitas dan bertambahnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan perawat baru (Dewanti 2019) .

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 39 Tahun 2019 pasal 1 terkait dengan Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, peraturan ini menjelaskan bahwa rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara lengkap, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Saat ini, rumah sakit menghadapi masalah yang signifikan: peningkatan kunjungan pengobatan dari tahun ke tahun. Dengan penambahan tersebut, maka dapat berdampak terhadap Stres Kerjaakan meningkat dan keadaan psikologis karyawan yang bekerja di rumah sakit akan mengalami penurunan sehingga dapat menimbulkan perasaan untuk keinginan keluar dari rumah sakit.

Penelitian ini mengambil objek pada perawat yang ada di rumah sakit Otak DR.Drs. M. Hatta Bukittinggi yang merupakan salah satu rumah sakit besar yang ada di kota bukittinggi dengan jumlah sumber daya manusia sebanyak 573 orang dan terkhusus untuk perawat berjumlah 205 orang. Dengan jumlah perawat tersebut, rumah sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi melakukan pelayanan dengan maksimal untuk melayani masyarakat sehingga akan membuat perawat harus bekerja lebih ekstra dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka, sehingga dapat menimbulkan *turnover intention* dikalangan para perawat.

Berdasarkan informasi yang dihimpun dari Dr. Drs. Rumah Sakit Otak M. Hatta Bukittinggi, penulis mengamati tanda-tanda permasalahan pergantian perawat. Rangkuman jumlah perawat yang keluar selama tiga tahun terakhir, yakni pada 2020–2022, menunjukkan hal tersebut.

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah karyawan	Persentase <i>turnover</i>
2020	17	15	160	10,6%
2021	18	18	168	10,7%
2022	15	13	176	9%

Sumber: data perawat di rumah sakit DR.Drs.M.Hatta Bukittinggi

DR.Drs.M.Hatta dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Tingkat *turnover* yang terjadi di Otak DR.Drs.M.Hatta tergolong tinggi. Menurut penegasan Fitria & Linda (2019), suatu perusahaan dikatakan mempunyai kategori *turnover* yang tinggi jika *turnover* tahunannya mencapai 10%. Pegawai yang mengundurkan diri dan

mempunyai kasus merupakan jenis pegawai yang keluar dalam hal ini. Hal ini menunjukkan adanya kesulitan dalam niat berpindah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terlihat permasalahan mengenai *turnover* pada perawat rumah sakit Otak DR.Drs. M. Hatta bukittinggi, hal ini di dukung oleh pernyataan kepala unit keperawatan yang telah di wawancarai yang menyatakan bahwa *turnover* yang ada di rumah sakit Otak DR.Drs. M. Hatta tergolong tinggi hal ini di karenakan oleh beberapa alasan seperti adanya permasalahan pribadi maupun permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara penulis sebelumnya dengan kepala unit keperawatan di Rumah Sakit Otak, fenomena *turnover intention* merupakan salah satu fenomena yang sering ditemui perawat, dan stres di tempat kerja menjadi penyebab utama *turnover* . Hal ini berarti perawat di DR. Dr. Rumah Sakit Otak mungkin mengalami fenomena *turnover*. Dalam wawancara tersebut penulis juga mendapatkan informasi bahwa faktor lain yang dapat menimbulkan fenomena *turnover intention* yaitu adalah bagaimana seseorang mengelola atau mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja. Banyak karyawan yang ketika mereka mengalami Stres saat bekerja tidak mampu mengelola kecerdasan emosionalnya yang membuat mereka bertambah Stres dan mempunyai niat untuk berpindah atau *turnover intention* pada pekerjaannya yang sekarang (Burki et al., 2020).

Fenomena dalam penelitian ini yang menjadikan ketertarikan peneliti yaitu untuk mengetahui indikasi *turnover intention* pada perawat rumah sakit Otak DR.Drs. M. Hatta bukittinggi yang di pengaruhi adanya tingkat Stres yang di akibatkan oleh ketidak mampuan perawat untuk mengendalikan kecerdasan emosionalnya di saat mereka berkerja.

Mengingat pentingnya *turnover intention* yang di rasakan oleh perawat dan penelitian lebih lanjut, berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat membuat karyawan merasakan *turnover intention* dalam perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim, (2002) mejelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adanya pertukaran atasan, Stres kerja, *emotional intelligence*, dan adanya pemberdayaan psikologis. Iskandar (2021) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar yang dirasakan oleh karyawan dapat berupa Stres Kerjayang dirasakan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Akhlaghimofrad & Farmanesh, (2021) stres kerja adalah suatu respons fisik atau emosional yang ditunjukkan oleh seseorang yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan yang dimiliki. Pada penelitian yang dilakukan oleh Irawanto (2021) stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan stres

kerja dan membuat orang semakin merasa negatif dan tidak puas. Oleh karena itu Stres Kerja akan membuat individu merasa malas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dari individu tersebut. Selain berdampak negatif terhadap pekerjaan, (Khamisa (2017) menyatakan bahwa Stres Kerja dapat berdampak positif tergantung kondisi tertentu. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres kerja dapat menjadi motivasi diri dan sebagai rangsangan untuk melakukan pekerjaan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat menciptakan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Burki (2020) menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* dengan hasil bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membuat peningkatan terhadap *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi Trisnawati (2016) menemukan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. *Turnover intention* atau niat untuk berhenti adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan bersedia atau memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Emotional intelligence merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* Li (2020). Kecerdasan emosional adalah keadaan psikologis seseorang yang mampu memahami dan

mengaplikasikan informasi emosional pada dirinya sendiri. Kecerdasan emosional dapat dimaksimalkan dengan mengembangkan komitmen diri yang baik dan dapat dikembangkan melalui latihan, pengalaman dan pengelolaan yang aplikatif terhadap masalah yang ada pada diri sendiri Iskandar (2021). Secara khusus perawat membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka berinteraksi secara langsung dalam perawatan pasien dan bertanggung jawab atas kenyamanan pasien. Rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat ditandai dengan perilaku perawat yang kurang motivasi sehingga malas bekerja, tidak dapat mengendalikan emosi yang menyebabkan stres, serta empati yang kurang terhadap rekan kerja yang dapat menimbulkan konflik.

Namun perawat dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan bisa memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain dan dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya menuju kearah yang lebih positif sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi serta mampu mengatasi masalah dengan lingkungan Samaei (2017). Dalam hasil beberapa penelitian yang telah di lakukan oleh para peneliti sebelumnya, menyarankan efek moderator *emosional intelligence* dapat hubungan antara Stres Kejadian *turnover intention* yang di alami oleh karyawan. Menurut maccann (2020) berpandangan bahwa EI adalah seperangkat kemampuan psikologis yang signifikan yang berhubungan dengan kehidupan yang sukses.

Ini adalah kemampuan untuk menangani Stres dan mengelola perasaan yang terbukti penting untuk kesuksesan. Hal ini memungkinkan seseorang untuk mengetahui bagaimana dan kapan harus mengekspresikan emosi dan juga bagaimana mengendalikannya. Sedangkan menurut Coetzee & Harry (2014) mendefinisikan kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dalam karir merupakan meta kapasitas *psychosocial* yang sangat penting untuk keberhasilan adaptasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang karir.

Sebagai efek moderator dalam hubungan antara Stres Kerja terhadap *turnover intention*, *emosional intelligence* dapat mengurangi *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan. Karyawan dengan EI yang lebih tinggi dapat menghadapi kesulitan dengan cara yang cerdas dan lebih termotivasi untuk bertahan dalam organisasi Burki (2020) memilih sampel manajer senior di organisasi sektor publik dan menemukan hubungan antara EI dan niat untuk mengundurkan diri. Manajer yang memiliki tingkat EI yang tinggi memiliki kemampuan yang kuat dalam mengelola stres yang berakibat pada berkurangnya intensi keluar. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu membangun dan mempertahankan hubungan yang berkualitas Burki (2020).

Penelitian yang dilakukan Burki (2020) menjelaskan bahwa dalam hubungan antara Stres Kerja terhadap *turnover intention* dapat dimoderasi oleh *emosional intelligence* dengan kesimpulan *emosional intelligence* dapat mengurangi *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Sejalan

dengan penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan oleh Siddiqui & Jamil, (2015) memberikan dukungan terhadap hasil yang juga mendokumentasikan hubungan *emosional intelligenceterhadap* kuat atau lemahnya tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan. Namun terdapat gap penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2021) pada perawat rumah sakit Allam Medica yang menyatakan bahwa Kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat . Hal ini berarti jika kecerdasan emosional tinggi atau rendah tidak akan merubah intensi berpindah pada perawat.

Fenomena dalam penelitian ini yang menjadi ketertarikan peneliti yaitu untuk mengetahui indikasi *turnover intention* pada perawat Rumah Otak DR.Drs.M.Hatta Bukittinggi yang dipengaruhi oleh adanya tingkat Stres Kerjayang dimoderasi oleh *emotional intteligent* sehingga dapat melihat seberapa kuat atau lemah variable moderator dapat mempengaruhi hubungan antra Stres Kerjaterhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan serta teori yang digunakan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* di Moderasi kecerdasan emosional Pada Perawat Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Adanya indikasi *Turnover intention* yang dirasakan masih tergolong tinggi di rasakan pada perawat di rumah sakit Otak DR.Drs.M. Hatta bukitinggi
2. Adanya indikasi bahwa perawat rumah sakit Otak Dr.Drs.M. Hatta mengalami Stres Kerja
3. Adanya indikasi bahwa *turnover intention* yang diakibatkan oleh Stres Kerjapada perawat rumah sakit Otak Dr.Drs.M. Hatta mengalami penurunan akibat dari adanya emosional intellegen yang dimiliki.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, agar fokus penelitian lebih sesuai dengan konteks yang telah ditentukan, maka penulisan membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *turnover intention* pada perawat rumah sakit Otak Dr.Drs.M Hatta Bukitinggi yaitu Stres Kejadian emosional intellegenc.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada perawat rumah sakit Otak Dr.Drs.M Hatta Bukitinggi?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* dengan *emosional intelligence* sebagai variabel moderasi pada perawat rumah sakit Otak Dr.Drs.M Hatta Bukitinggi?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat rumah sakit
Otak Dr. Drs. M Hatta Bukitinggi
2. Untuk mengetahui dan menguji Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* dengan *emosional intelligence* sebagai variable moderasi pada perawat rumah sakit
Otak Dr. Drs. M Hatta Bukitinggi

F. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pengembangan dalam kajian ilmu Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan yang ditinjau dari Stres Kerja dan peran moderasi dari *emotional intelligence*, serta dapat digunakan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya terkait hubungan antar variabel tersebut.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara langsung terhadap subjek dalam penelitian, yaitu perawat rumah sakit dan pihak rumah sakit Drs.D.R. M. hatta atau pegawai lainnya yang terkait dengan pengalaman mengalami *turnover intention* ditempat kerja

1. Bagi perawat rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat membantu perawat rumah sakit untuk mengidentifikasi pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *emotional intelligence*, serta menjadi bahan refleksi terkait kondisinya di tempat kerja

2. Bagi pihak rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit terkait dengan fenomena *turnover intention* yang terjadi pada perawat rumah sakit dikarenakan Stres Kerja dan *emotional intelligence*. Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk rumah sakit Otak DR.Drs.M. Hatta agar dapat mengurangi dan mencegah *turnover intention* pada perawat rumah sakit, serta sebagai landasan intervensi untuk mengoptimalkan proses pelayanan, agar memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana stres terkait pekerjaan mempengaruhi niat perawat rumah sakit untuk keluar, dengan menggunakan kecerdasan emosional sebagai faktor moderasi. Otak Dr. Drs. Bukittinggi dan M. Hatta. Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan temuan dan pembahasan pada bagian sebelumnya:

1. Niat perawat rumah sakit untuk meninggalkan pekerjaannya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Otak Dr. Drs. Bukittinggi . Hal ini berarti perawat rumah sakit akan memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya ketika stres kerja tinggi dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya ketika stres kerja rendah. Otak Dr. M. Hatta Bukittinggi dan Dr..
2. Stres di tempat kerja dan niat untuk keluar dimoderasi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional. Hubungan antara stres kerja dengan *turnover* perawat rumah sakit ditemukan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka untuk mengurangi *turnover intention* RS. Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan RS. Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi untuk kedepannya harus memperhatikan kembali apakah Stres Kerjaperawat sudah terkendalikan, agar perawat yang bekerja di rumah sakit tidak mengalami Stres yang berkelanjutan yang dapat mengganggu aktivitas mereka di dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan, kemudian karna di dalam other loading nilai dari variable *Relationships at work* sangat tinggi maka saya memberikan saran kepada perawat rumah sakit, seperti meningkatkan komunikasi antara parawat, membangun budaya kerja yang positif dan untuk pimpinan rumah sakit bisa melakukan, menciptakan lingkungan tanpa intimidasi, memberi apresiasi dan penghargaan, dan menegakkan nilai propesionalisme serta menciptakan lingkungan yang lebih positif
2. RS. Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi diharapkan untuk dapat mengendalikan lagi tingkat emosionalnya dalam pekerjaan untuk mempermudah mengambil keputusan dan mampu menempatkan dirinya di pekerjaanya.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada RS. Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian pengaruh Stres Kerjaterhadap *turnover intention* yang dimoderasi *emosional intelligence* sehingga perlu dikembangkan untuk penelitian selanjutnya

dengan faktor-faktor lain yang belum dikaji terhadap *turnover intention*.

3. Adanya kemampuan responden yang kurang memahami pernyataan pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stres , Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Akhlaghimofrad, A., & Farmanesh, P. (2021). The association between interpersonal conflict, *turnover intention* and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11, 2081–2090. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.001>
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job Stres and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Burki, F. N., Khan, N. U., & Saeed, I. (2020). *The Impact of Job Stres on Turnover Intentions – The Moderating Role of Emotional Intelligence*. 13(1), 100–121.
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Dewanti, N., Kusnanto, & Yunowo, S. R. (2019). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf11215> Peran. 10, 62–67.
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Fianko, S. K., Afrifa Jnr, S., & Dzogbewu, T. C. (2020). Does the interpersonal dimension of goleman's emotional intelligence model predict effective leadership? *African Journal of Business and Economic Research*, 15(4), 221–245. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2020/V15N4A10>
- Irawan, I. A. W., & Komara, E. (2022). The Influence of Financial Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward *Turnover intention* of Millennial Employees of XYZ Grup. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(2), 75. <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i2.251>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work Stres during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Iskandar, D., Haryadi, H., & Sutrisna, E. (2021). The Effect of Work Stres on *Turnover intention* among Nurses in Allam Medica Hospital, with Emotional Intelligence as a Moderating Variable. *Icore*, 5(1), 220–227.

- <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Icore/article/view/1502>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work Stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Kim, S. (2002). Organizational Support of Career Development and Job Satisfaction: A Case Study of the Nevada Operations Office of the Department of Energy. *Review of Public Personnel Administration*, 22(4), 276–294. <https://doi.org/10.1177/073437102237813>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 454–470. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Ramadhan, R. D., Mulyadi, H., & Tarmedi, E. (2019). Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada turnover intention karyawan? *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.16213>
- Rusbadrol, N., Panatik, S. A., Sarip, A., & Fakhruddin, F. M. (2021). Effects of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employee Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(17). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i17/11393>
- Sa, S. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT INTERNUSA JAYA SEJAHTERA MERAUKE. 59–67.
- Samaei, S. E., Khosravi, Y., Heravizadeh, O., Ahangar, H. G., Pourshariati, F., & Amrollahi, M. (2017). The effect of emotional intelligence and job Stress on burnout: A structural equation model among hospital nurses. *International Journal of Occupational Hygiene*, 9(2), 52–59.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Silva, G. R. (2014). STRES OCUPACIONAL EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE : UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE MÉDICOS E ENFERMEIROS.
- Sugiyono. (n.d.). *Metodel pelnellitian kulantitatif kulalitatif dan r&d*. Alfabeta, cv. 2018.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job

Stres . *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>