

ABSTRAK

Meningkatnya stres kerja yang tinggi menjadi tantangan penting bagi RS PKU Muhammadiyah Temanggung dalam menjaga stabilitas tenaga perawat. Tekanan kerja yang muncul akibat tuntutan pelayanan pasien, beban tugas, tekanan waktu, serta tanggung jawab profesi dapat mendorong munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Namun, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tidak hanya terjadi secara langsung. Dalam penelitian ini, *burnout* menjadi faktor penting yang menjelaskan bagaimana stres kerja dapat berkembang menjadi kelelahan fisik, emosional, dan mental, yang kemudian memperkuat keinginan perawat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM - PLS) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi perawat yang memiliki kriteria yang telah ditentukan pada RS PKU Muhammadiyah Temanggung sejumlah 150 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diadaptasi dari indikator - indikator valid berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, lalu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis model struktural. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta menguji peran mediasi *burnout*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *burnout* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi juga oleh tingkat *burnout* yang dialami. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk merancang strategi pengelolaan yang dialami pegawai secara proporsional, mengurangi tingkat stres kerja yang berlebihan, serta meminimalisasi *burnout* sehingga dapat menekan kecenderungan niat untuk keluar pada perawat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Burnout, Niat Untuk Keluar