

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PERAWAT

(Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

GUNAWAN APRIZAL SIAGIAN

NIM. 12010110141172

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Gunawan Aprizal Siagian

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141172

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PERAWAT (Studi pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 09 Mei 2014

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 19700617199802100

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Gunawan Aprizal Siagian
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141172
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO
QUIT* PERAWAT (Studi pada RSJD Dr. Amino
Gondohutomo Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 Mei 2014

Tim Penguji :

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, Dra. MS (.....)
3. Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Gunawan Aprizal Siagian, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PERAWAT (Studi pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Mei 2014

Pembuat pernyataan,

Gunawan Aprizal Siagian

NIM : 12010110141172

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Sukses bukan dari apa yang diberikan oleh orang lain, melainkan datang dari keyakinan dan kerja keras kita sendiri

Anda harus tahu anda bisa menang, Anda harus berfikir anda bisa menang dan Anda harus merasakan anda menang maka kemenangan itu akan datang

(Sugar Ray Leonard)

(Matius 21:22) Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya.

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan sebagai "Hadiah Pensiun" untuk ayah saya tercinta

ABSTRAK

Kinerja suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut tidak terkecuali perawat. Salah satu bentuk perilaku perawat yang tidak dapat dicegah terjadinya adalah keinginan untuk keluar (*intention to quit*) yang berujung pada keputusan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat *intention to quit* perawat yang tinggi dapat mengakibatkan rumah sakit menjadi tidak efektif karena rumah sakit kehilangan perawat yang berpengalaman dan perlu merekrut kembali perawat baru.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* perawat. Penelitian ini dilakukan pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 70 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling* dan pengukuran kuisioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* perawat. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* perawat. Hasil koefisien determinasi total yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja perawat) dan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (*intention to quit* perawat) sangat terbatas. Dari hasil Analisis Jalur menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja lebih besar terhadap *intention to quit* jika melalui variabel kepuasan kerja.

Kata kunci: Kinerja, *Intention to Quit*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Performance of a hospital is determined by the condition and behavior of the company's employees are no exception nurses. One form of behavior that cannot be prevented nurses is the desire to get out (intention to quit) that led to the nurse's decision to leave his job . The level of intention to quit high nurse can lead to hospital become ineffective because of the pain of losing experienced nurses and new nurses need to recruit again.

This study aimed to analyze the effect of work stress variables and job satisfaction on intention to quit nursing. This research was conducted at Dr. RSJD. Amino Gondohutomo Semarang. The number of samples is determined by 70 respondents using simple random sampling method and measurement questionnaire with Likert scale. Data analysis methods are used path analysis with the help of the program as SPSS.

Results of testing of hypothesis, suggests that work stress variables negatively affect the job satisfaction of nurses. Job stress has positive influence on intention to quit nursing. Job satisfaction negatively affect intention to quit nursing . The results of the small total determination coefficient indicates that the ability of the independent variables (work stress)in explaining the dependent variable (job satisfaction of nurses) and independent variables (job stress and job satisfaction) in explaining the dependent variable (intention to quit nurses) are very limited. Path Analysis of the results showed that the greater the effect of job stress on intention to quit if through the variable job satisfaction.

Keywords:Performance, Intention to Quit, Job Stress, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kemurahan serta penyertaan-NYA dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENTION TO QUIT PERAWAT (Studi pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)**”. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing, memotivasi, memberikan saran dan pemikiran selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Dr. Irene, ME selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
6. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Kedua orang tua penulis Toga Siagian dan Ruslan Sitorus, S.Pd yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan mendukung penulis baik moril maupun materil setiap waktu.
8. Saudara penulis, John R.L. Siagian, S.T. dan Altito R. Siagian, S.E. yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Dr. Sri Widayati, SpPK, M.Kes selaku Direktur RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.
10. Seluruh perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.

11. Sahabat batak seperjuangan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Amos Rico Brolin Aruan, S.E. yang selalu mengingatkan, menyemangati dan membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen 2010 yang juga kumpulan orang hebat dan selalu penuh keceriaan Deny, Purna, Danu, Bukhori, Ardi, Destu, Adi, Ariyanto, Cici, Ginza, Monte, Jani, Akhsan, Galuh, Jalu, Mul, Ojan, Ifa, Ulfa, Anik, Rosi, Lilis, Zarah, Desy, Dhita, Yosefine, Nuri, Farah, Fifi, Lutviana, Nindy, Rere, Hessa, Nur. Kita semua hebat.
13. Teman-Teman Rusli's Kosan Deny, Purna, Dion, Hanif, Guntur. Terima kasih atas persahabatan dan keluarganya.
14. Siagian Family yang menjadi keluarga susah dan senang di Semarang Bang Fendro, Santi, Togi, Ruth, Renata, Yanti dan Nopen.
15. Keluarga besar Sophomore 2012 Bowo, Dece, Amos, Bira, Aldo, Yogi, Yohan, Mandor, Febry, Putri, Fanny, Ekky, Rino, Barqy, Alfridel, Fauzi, Joan, Bara, Mugi, Danu, Pattama, Aji, Aji behel, Akbar, Satria, Faisal, Inug, Belgis, Ligya, Ajeng, Axel dan semua yang tidak dapat disebutkan terima kasih untuk kerja keras, kebersamaan dan kenangannya
16. Seluruh NHKBP Kertanegara Semarang, terkhusus angkatan 2010 Christian, Paldibo, Robin, Ezra, Raendi, Andreas, Putra, Dedy, Sandy, Albert, Daud, Candra, Debora, Santi, Yohana, Rima, Meitisa, Christina, Bona, Ronald, Boy, Sarah, Ovid, Dame, Jesica, Tiara, senang bisa menjadi bagian dari kalian.

17. Seluruh Keluarga besar PMK FEB UNDIP, untuk pelayanan dan kekeluargaannya. Senang menjadi bagian dari kalian.
18. Keluarga KKN Surodadi yang membuat kenangan manis dalam perjalanan hidupku Rezza, Indra Karjo, Chandra, Ariani, Diana, Dita, Yunita, Eka, semangat terus buat kalian.
19. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semarang, 19 Mei 2014

Penulis

Gunawan Aprizal Siagian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
1.3.1 Tujuan Penelitian	14
1.3.2 Manfaat Penelitian	14

1.4 Sistematika Penulisan	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 <i>Intention to Quit</i> Perawat.....	18
2.1.2 Stres Kerja	32
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	43
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	57
2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	64
2.3 Hipotesis	64
BAB III METODE PENELITIAN	66
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	66
3.2 Populasi dan Sampel.....	68
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	70
3.4 Metode Pengambilan Data.....	70
3.5 Metode dan Alat Analisis Data.....	72
3.5.1 Metode Analisis Data	72
3.5.2 Alat Analisis Data.....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	80
4.2 Gambaran Umum Responden.....	84
4.3 Analisis Data.....	94
4.3.1 Analisis Data Deskriptif	94

4.3.2 Analisis Data Kuantitatif	99
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	102
4.3.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	104
4.3.5 Uji Hipotesis	106
4.3.6 Koefisien Determinasi total (R^2 total).....	109
4.4 Pembahasan	111
BAB V PENUTUP	118
5.1 Simpulan	118
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	120
5.3 Saran	120
5.3.1 Implikasi Kebijakan.....	120
5.3.2 Saran Penelitian Akan Datang	122
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	127

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Awal Penyebab <i>Intention to Quit</i> Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang Tahun 2014.....	10
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang Tahun 2009 s/d 2013.....	11
Tabel 4.1 Daftar Jumlah Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang Menurut Bagian Kerja Tahun 2014	84
Tabel 4.2 Rincian Penyebaran Kuesioner.....	85
Tabel 4.3 Responden Menurut Umur	86
Tabel 4.4 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.5 Responden Menurut Status Perkawinan	87
Tabel 4.6 Responden Menurut Jumlah Anak.....	88
Tabel 4.7 Responden Menurut Kota Asal.....	89
Tabel 4.8 Responden Menurut Masa Kerja	90
Tabel 4.9 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	90
Tabel 4.10 Responden Menurut Bagian Kerja.....	91
Tabel 4.11 Responden Menurut Status Kepegawaian	92
Tabel 4.12 Responden Menurut Total Jam Kerja/Hari.....	93
Tabel 4.13 Responden Menurut Jumlah Gaji	93

Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	96
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel <i>Intention to Quit</i>	98
Tabel 4.17	Uji Realibilitas	99
Tabel 4.18	Uji Validitas.....	101
Tabel 4.19	Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear	105
Tabel 4.20	Uji F	107
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi Total (R^2 total).....	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Kepuasan kerja dengan Perputaran Karyawan	60
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.....	83
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	102
Gamabr 4.3 Uji Normalitas Grafik Normal Plot.....	103
Gambar 4.4 Uji Linearitas.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Ijin Penelitian	127
Lampiran B Kuesioner Penelitian	128
Lampiran C Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	134
Lampiran D Hasil Olah Data	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti (*intention to quit*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012). Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk berhenti bagi karyawan (*intention to quit*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *quit* yang sebenarnya.

Intention to quit dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat

menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. (Riley, 2006 ; dalam Arianto, 2009)

Keinginan berhenti (*intention to quit*) pada saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingginya tingkat *quit* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008)

Intention to quit itu sendiri lebih cenderung pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan berhenti (*intention to quit*) merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku turnover. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan berhenti (*intention to quit*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan

hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. (Wijaya, 2010)

Batasan umum berhentinya karyawan itu sendiri adalah : berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mobley, 1986). Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang diprakarsai oleh organisasi, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan.

Beberapa gejala yang menandai adanya indikasi *intention to quit*, terutama yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *intention to quit* karyawan dalam sebuah perusahaan (Mobley, 1986).

Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. menyatakan bahwa stres yang tidak bisa diatasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan

membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan organisasi. (Martoyo, 2000)

Disebutkan juga oleh Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan (*turnover*) yang ditandai dengan niat untuk berhenti (*intention to quit*). Dampak negatif ini yang menjadi perhatian utama dari organisasi dalam hal penanganan karyawannya yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Pertama adalah biaya, meskipun sudah bertahun-tahun ditekankan pentingnya pengukuran biaya pergantian karyawan, sangat mengherankan bahwa tidak banyak organisasi yang secara rinci mengevaluasi biaya-biaya pergantian karyawan baik yang langsung maupun tidak langsung. Padahal beberapa penelitian membuktikan bahwa biaya-biaya pergantian karyawan itu mahal.

Kedua masalah prestasi. Apabila karyawan yang pergi itu mempunyai keterampilan-keterampilan yang unik atau menduduki jabatan yang sangat penting, maka dengan keluarnya karyawan ini dapat memberikan efek beruntun terhadap prestasi organisasi tersebut sampai jabatan yang lowong itu terisi, dan efek ini dapat berlangsung terus hingga penggantinya nanti berhasil menguasai fungsinya. Kemudian, hilangnya individu-individu yang memiliki kemampuan tinggi, akan dapat menimbulkan efek yang traumatis terhadap organisasi.

Ketiga adalah masalah pola komunikasi dan sosial. Pola-pola komunikasi sosial yang formal dan tidak formal merupakan ciri khas dari setiap organisasi.

Apabila mereka yang pergi itu merupakan karyawan yang berharga, atau mereka merupakan pusat dari suatu jaringan komunikasi, atau bahkan mereka merupakan kelompok kerja yang terpadu maka pergantian mereka dapat menimbulkan efek-efek negatif terhadap mereka yang tinggal yaitu memberi beban kerja tambahan yang kemudian dapat menurunkan prestasi. Price (1977; dalam Mobley, 1986) mengemukakan bahwa pergantian karyawan dapat menimbulkan efek negatif terhadap keakraban dan keterpaduan dalam kelompok-kelompok yang telah banyak mengalami pergantian karyawan.

Keempat, merosotnya semangat kerja. Berkaitan erat dengan masalah prestasi dan pola-pola sosial-komunikasi, maka pergantian karyawan dapat memberikan pengaruh yang negatif pada mereka yang tinggal. Pergantian karyawan itu sendiri dapat mendorong bertambahnya pergantian akibat dari terciptanya sikap-sikap yang kurang baik dan kemungkinan adanya pekerjaan-pekerjaan lain (Staw, 1980; dalam Mobley, 1986). Dengan demikian, para karyawan yang sebelum itu tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain akan memulai mencarinya dan akan secara berkelanjutan keluar dari perusahaan. Sebagaimana akan nampak dalam bagian mengenai akibat-akibat terhadap individu, efek-efek pergantian karyawan terhadap sikap dan perilaku mereka yang tinggal, sebagian menjadi alasan bagi yang lainnya untuk keluar (Steers dan Mowday, 1981; dalam Mobley, 1986), dan ini ada sangkut pautnya dengan prestasi, dukungan sosial, dan mobilitas intern dari mereka yang tinggal.

Kelima, strategi-strategi pengendalian yang kaku. Satu kemungkinan akibat negatif lain bagi organisasi adalah bahwa akan dilaksanakan strategi-strategi dan kebijakan-kebijakan pengendalian pergantian karyawan yang kaku. Meskipun pergantian karyawan merupakan perilaku yang dapat dilihat, tetapi karena informasi yang cukup tentang sebab-akibatnya seringkali tidak didapat, maka manajemen kerap kali menghadapinya dengan tanggapan-tanggapan yang kurang tepat, kurang efektif, dan kurang produktif, contohnya seperti kenaikan-kenaikan gaji yang pukul rata, pelatihan-pelatihan “kilat” soal hubungan manusia, sasaran pergantian karyawan sebesar X% yang berlaku bagi seluruh organisasi. Hal ini dipandang sebagai tipe-tipe strategi yang boleh dibilang kurang luwes.

Keenam, biaya-biaya peluang strategik. Pergantian karyawan dapat menimbulkan efek negatif yang parah bagi organisasi, misalnya dengan membuat organisasi itu menunda atau membatalkan usaha-usaha yang mempunyai keuntungan cukup besar.

Beberapa efek dari level *intention to quit* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru. (Wijaya, 2010)

Menurut Mobley (1986) terdapat beberapa variabel individu yang merupakan sebab-sebab terjadinya *quit* karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu faktor demografik (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, profesionalisme, dan prestasi); variabel terpadu yang mencakup kepuasan kerja secara menyeluruh dan kepuasan terhadap indikator-indikator kepuasan kerja; serta variabel individu yang tidak berkenaan dengan pekerjaan namun sering dijumpai dalam sebuah organisasi yaitu konflik peran.

Menurut Toly (2001) yang menjadi variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *intention to quit* adalah konflik peran, *locus of control*, perubahan organisasi, *job insecurity*, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan,

merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011).

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006). Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasi adalah dengan meminimalkan terjadinya stres selama bekerja. Dengan kata lain bahwa meminimalkan tingkat stress kerja melalui peningkatan kepuasan kerja. (Rini, 2002)

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi

mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja (Wibowo, 2007).

Stres kerja yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan daripada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subyektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis berkaitan erat satu sama lainnya dan tampaknya lebih dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada oleh sifat-sifat pekerjaan itu sendiri (Fraser, 1992). Selain itu dikatakan juga bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidak-puasan kerja.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis memilih RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang sebagai objek penelitian. Dari survei awal yang dilakukan penulis berupa wawancara langsung secara singkat dengan perawat sebanyak 90 orang perawat tentang faktor-faktor yang menyebabkan *intention to quit* di kalangan perawat. terdapat 5 faktor yang menjadi penyebab utama *intention to quit* perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Awal Faktor Penyebab *Intention to Quit*
Pada Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang
Tahun 2014

Faktor Penyebab <i>Intention to Quit</i>	Jumlah (%)
Kepuasan kerja yang rendah	41,1 %
Ketidaknyamanan di tempat kerja	24,4 %
Beban kerja yang banyak	16,6 %
Rendahnya tingkat promosi	11,1 %
Usia yang masih muda	6,6 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari table 1.1 terlihat kepuasan kerja yang rendah menjadi faktor teratas penyebab *intention to quit* dengan 41,1 %, karena dengan puas atau tidaknya seorang perawat dalam pekerjaannya akan berakibat pada niatnya untuk keluar dari rumah sakit. Semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan niat untuk keluar. Ketidaknyamanan di tempat kerja pada urutan kedua 24,4% yang menjadi penyebab lainnya juga, karena ketidaknyamanan di tempat kerja menyebabkan perawat merasa terganggu dan merasa harus terjaga sepanjang hari di tempat kerja serta menurunkan semangat kerjanya sehingga berniat untuk keluar. Beban kerja yang banyak dengan persentase 16,6 % termasuk juga dalam faktor penting, karena dengan beban kerja yang banyak akan secara langsung meningkatkan stres kerja dan kepuasan kerja juga akan turun sehingga berdampak pada niat perawat untuk keluar dari rumah sakit. Adapun faktor rendahnya tingkat promosi dan usia perawat yang masih muda dengan persentase 11,1% dan 6,6% yang memiliki persentase lebih kecil

dibandingkan faktor yang lainnya, tetapi tetap menjadi hal penting. Promosi yang rendah menyebabkan perawat berpikir bahwa perkembangan karir dan masa depannya kurang terjamin, sehingga mulai berpikir dan berniat untuk keluar dari pekerjaan sekarang dan mencari pekerjaan lain. Hal yang sama juga pada faktor usia seorang perawat yang masih muda memungkinkan dia untuk berpikir pada alternatif pekerjaan yang lain dan untuk terus mencari pengalaman dengan keluar dari pekerjaannya sekarang.

Dari penjelasan hasil wawancara diatas, disertakan juga data *turnover* Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang dari tahun 2009 s/d 2013 untuk melengkapi dan mendukung bahwa terdapat masalah *intention to quit* pada bagian Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Data *Turnover* Perawat
RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang
Tahun 2009 s/d 2013

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate (%)
2009	127	8	18	137	5,8
2010	138	8	16	146	5,4
2011	146	5	20	161	3,1
2012	161	7	11	165	4,2
2013	165	3	12	174	1,7

Sumber : RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang, 2014

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat *turnover* perawat yang berkelanjutan selama empat tahun dari tahun 2009 hingga tahun 2012 namun ada penurunan di tahun 2013. Standar maksimal *turnover* ideal bagi RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang adalah 3%, maka dapat dilihat bahwa angka *turnover* selama 2009-2012 yaitu 3,1% - 5,8% telah melewati batas maksimal *turnover* perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Dikarenakan jumlah pasien terus bertambah setiap tahunnya maka RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang mengharapkan *turnover* perawat semakin kecil tiap tahunnya agar tidak mengganggu kinerja rumah sakit.

Turnover perawat pada lima tahun terakhir disebabkan oleh beberapa alasan. Penyebab pertama adalah perawat yang berstatus honor mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau setelah diangkat menjadi PNS dan mengajukan penugasan di rumah sakit lain. Kedua perawat yang berstatus PNS mengajukan pindahtugaskan ke tempat lain. Ketiga beberapa perawat senior sudah mencapai usia tua dan pensiun. Keempat adalah penarikan kembali perawat BULD oleh pemerintah daerah atau digantikan oleh yang lain.

Jumlah Perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang sampai tahun 2013 berjumlah 174 orang terdiri dari 122 perawat PNS, 45 perawat BLUD dan 7 perawat honorer, sedangkan jumlah Pasien sampai Maret 2014 adalah 357 orang, dengan demikian rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien adalah 1:2 dengan dibandingkan terhadap standar manajemen keperawatan sesuai dengan Kep. Menkes No. 129/Menkes/SK/II/2008 bahwa rasio perawat terhadap pasien adalah 1:1. Dari

174 perawat tersebut 3 orang PNS diantaranya diberi tugas tambahan (diangkat) yaitu sebagai pengurus harian bidang keperawatan, 149 perawat bertugas di bagian rawat inap, 19 perawat bertugas di bagian rawat jalan dan 3 perawat bertugas di bagian ECT.

Dari gambaran diatas mengindikasikan adanya beban kerja yang sedang sebagai seorang perawat di RSJD Dr.Amino Gondohutomo Semarang yang bisa memicu timbulnya stres kerja dan ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **”Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Perawat“ (Studi pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dan memperhatikan data *turnover* perawat yang berkelanjutan dari tahun 2009-2013 dan beban kerja yang sedang, tidak dipungkiri bahwa terdapat masalah pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif bagi kinerja rumah sakit ke depannya. Pada perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo terdapat indikasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* perawat begitu juga pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada prosesnya. Perawat diduga sering mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan tugas yang terlalu banyak, tuntutan peran yang tidak jelas, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurang

adanya kerjasama antar bagian dalam organisasi, kesempatan promosi yang tidak jelas, sampai standar kerja dari pimpinan yang sulit untuk dipenuhi. Di sisi lain, perasaan tidak puas terhadap gaji, promosi, beban kerja, rekan kerja, dan juga atasan juga dapat memicu keinginan perawat untuk berhenti kerja. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana menurunkan *intention to quit* dengan mengevaluasi variabel stres kerja dan kepuasan kerja perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo dan juga pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja di RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Dari masalah penelitian tersebut maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja perawat?
2. Apakah pengaruh variabel stres kerja terhadap *intention to quit* perawat?
3. Apakah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *intention to quit* perawat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *intention to quit* perawat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* perawat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *intention to quit*.

2. Bagi RSJD Dr. Amino Gondohutomo

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti bagi RSJD Dr. Amino Gondohutomo sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dalam masalah-masalah *intention to quit* perawat.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *intention to quit* selain yang digunakan dalam penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Intention to Quit*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *quit*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya (Zeffane, 1994; dalam Yuniar, 2008).

Intention to quit adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004).

Intention to quit menjelaskan keinginan individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Studi yang dilakukan, variabel ini

digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawl cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut (Abelson, 1987; dalam Nugroho, 2008).

Abelson (1987 ; dalam Suhanto, 2009) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *Avoidable voluntary turnover*.

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Keluar masuknya karyawan dari organisasi memiliki pengaruh penting dalam kehidupan organisasi. Satu sisi pergantian karyawan berdampak positif. Namun di sisi lain sebagian besar karyawan yang berhenti ataupun berpindah membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Mobley (1986) mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”. Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *quit* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Raabe dan Beehr, 2003; Ramaswami dan Singh, 2003; dalam Suhanto, 2009).

2.1.1.1 Prediktor (Prediksi) *Intention to Quit*

Menurut Mueller (2003; dalam Yuniar, 2008) ada beberapa aspek yang bisa menjadi prediktor *quit*, yaitu:

1. Variabel kontekstual

Menurut Eagly & Chaiken (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008) permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *intention to quit* adalah adanya *turnover*, alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif yang tersedia di dalam organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan (*perceived cost of job change*).

Menurut Mueller (2003; dalam Rissambessy, 2009) Variabel kontekstual ini tercakup di dalamnya adalah:

a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*external alternatives*)

Adanya kecenderungan karyawan untuk berhenti dari organisasi dikarenakan adanya alternatif pekerjaan baru di luar organisasi. Sementara itu dari sisi individu, umumnya pembentuk *turnover intention* berdasarkan persepsi subyektif dari pasar tenaga kerja, dan umumnya individu akan benar-benar melakukan perpindahan kerja jika persepsi yang ia bentuk sesuai dengan kenyataan, dan mereka merasa aman dengan pekerjaan yang baru.

b. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*internal alternatives*)

Adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *intention to quit* yang menyebabkan

turnover intention, karyawan melihat ada organisasi yang memiliki peluang kerja yang sama dengan sebelumnya yang bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dari organisasi sebelumnya.

c. Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*)

Individu meninggalkan/*quit* organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif-alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan. Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahap di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapi oleh individu untuk berpindah atau mengubah pekerjaan, meski ia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik diluar. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pensiun dan bonus-bonus).

2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Pada kasus *Intention to quit*, model *turnover* umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses *turnover* (Mobley, 1979; dalam Yuniar, 2008). Hampir semua model proses *turnover* dimulai dengan premise yang menyatakan bahwa keputusan untuk *quit* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasional yang rendah pula.

Mueller (2003 ; dalam Risambessy, 2009) menyatakan sikap kerja diantaranya adalah :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *intention to quit*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover intention*.

b. Komitmen Organisasi

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *intention to quit* dibanding faktor kepuasan.

3. Kejadian-kejadian kritis (*Critical Events*)

Menurut Beachs (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008). Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata.

Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang

berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk berhenti dari pekerjaan (*quit*), karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Tercakup didalam kejadian-kejadian kritis (Mueller, 2003; dalam Risambessy, 2009) adalah :

- a. Kejadian yang berulang (*continuation events*)
- b. Kejadian yang bersifat netral (*neutral events*)
- c. Kejadian yang tidak berulang (*discontinuation events*)

Kejadian – kejadian ini merupakan awal dari proses penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) , yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*) serta usaha mencari pekerjaan lain (*search for alternatives*) dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan. *Organization withdrawal* adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover* (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008).

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Intention to Quit*

Dalam penelitiannya Novliadi (2007) mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *quit* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

a. Usia

Maier (1971; dalam Novliadi, 2007) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *quit* untuk melakukan *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *quit* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *quit*-nya (Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru, atau karena energi yang sudah berkurang dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Gilmer (1966; dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat *quit* yang mengarah pada *turnover* cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia

muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka sebelumnya (Porter dan Steer, Wanous dan Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007).

b. Lama Kerja

U.S. Civil Service Commission (1997) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (menurut Mobley, 1986; dalam Novliadi, 2007).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *intention to quit*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *quitnya*. *intention to quit* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985; dalam Novliadi, 2007).

Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya pekerja-pekerja yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka juga mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka, karena itu mereka mempunyai rasa tanggungjawab lebih besar daripada pekerjaan-pekerjaan baru. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berhenti dari pekerjaan atau perusahaan (Handoyo, 1987; dalam Novliadi, 2007).

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Mowday dkk (1982; dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *quit* dan mencari pekerjaan lain. Dalam hal ini Maier (1971; dalam Novliadi, 2007) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.

Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987; dalam Novliadi, 2007).

d. Keikatan terhadap perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di tahun yang berbeda menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar/*quit*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berhenti dari pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Mowday dkk, 1982; dalam Novliadi, 2007). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk keluar dan berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Penelitian-penelitian yang banyak dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *intention to quit* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *quit*.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *quit* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Wexley dan Yukl, 1977; dalam Novliadi, 2007). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Wexley dan Yukl (1977 dalam; Novliadi, 2007) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menuntut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Salah satu model konseptual mengenai *turnover* yang ditawarkan oleh Mobley (1977; dalam Novliadi, 2007) menyatakan bahwa *Intention to quit* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses *withdrawal*. Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan langkah logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to quit*

diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitting*.

2.1.1.3 Tahapan *Intention to Quit*

Triaryati (2003) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

- 1) Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
- 2) Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
- 3) Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini/ *thinking of quitting*, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se-extreme keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku kerja yang pasif.
- 4) Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).

- 5) Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.
- 6) Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, meng-evaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).
- 7) Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
- 8) Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
- 9) Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan

lainya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

2.1.2 Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006)

Menurut Cox *et al.*, (2000 ; dalam Arianto, 2009) mendefinisikan stres dengan tiga pendekatan:

a. Pendekatan konseptual

Stres merupakan suatu pertentangan atau karakteristik yang buruk dari suatu lingkungan pekerjaan sebagai variabel yang menyebabkan gangguan kesehatan.

b. Pendekatan rancang bangun

Stres merupakan tekanan yang berkaitan dengan efek fisiologis secara umum atas cakupan yang luas dari rangsangan berbahaya.

c. Pendekatan Psikologis

Stres merupakan interaksi yang dinamis antara seseorang dan lingkungan pekerjaan mereka.

Menurut Gibson (1987; dalam Hermita, 2011) mengemukakan bahwa stres dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Handoko (2000) Stres kerja adalah ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya yang akan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menyebabkan prestasi berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar

Sedangkan menurut Luthans (2005) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu tekanan dalam hidupnya yang disebabkan menghadapi keadaan yang di luar kemampuannya baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

2.1.2.1 Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Robbins (2006) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Menurut Robbins (2006), inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat

menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2006) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan Peran

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang

dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Menurut Robbins (2006) tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2006) struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menurut Robbins (2006), menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang

berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Robbins (2006) organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Robbins (2006) menjelaskan faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Robbins (2006) menjelaskan keluarga, secara, konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah

hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Menurut Robbins (2006) masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Menurut Robbins (2006) suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyebutkan adanya empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

1. Faktor di Luar Lingkungan Organisasi

Faktor yang menimbulkan stres kerja adalah antara lain: perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial.

2. Organisasional

Faktor penyebab timbulnya stres kerja dalam organisasi yaitu : kebijaksanaan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta proses organisasi yang tidak mendukung kerja.

3. Kelompok Kerja

Faktor yang selanjutnya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja adalah situasi kelompok kerja, seperti kurangnya dukungan dari kelompok rekan kerja serta konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.

4. Individu

Faktor individu juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu menyangkut karakteristik peran serta tipe kepribadian.

2.1.2.2 Akibat-akibat Stres

Menurut Robbins (2006) akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

1. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

2.1.2.3 Konsekuensi Stres

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut Towner (2002; dalam Arianto, 2009) ada dua pengaruh reaksi terhadap stres, yaitu:

a. Pengaruh fisik

Gejala fisik meliputi sakit kepala, sakit leher, sesak disekitar dada, jantung berdebar, jantung terbakar, kelelahan, hilangnya selera makan, pusing, sakit dipunggung, sesak napas, berkeringat, tidak dapat mencerna, kecemasan, tidak dapat tidur, diare, migrain, gatal-gatal, gagap, gemetar, perut sakit.

b. Pengaruh mental

Pengaruh mental dapat memberikan dampak yang lebih besar ditempat kerja, pengaruhnya pada manusia antara lain yaitu iritasi, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan selera humor, kesulitan berkonsentrasi, depresi,

perilaku tidak bersahabat, takut sendirian, kurang memperhatikan kehadiran atau absen, merasa tidak mampu mengatasi sesuatu, pasif, agresif, merasa gagal, menarik diri, cemas, ketakutan, kurang minat terhadap kehidupan, paranoid, cengeng.

Towner (2002; dalam Arianto, 2009) mengidentifikasi semua akibat tersebut dalam tiga kategori umum:

a. Gejala Fisiologis.

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres muncul dalam keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku.

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat *turnover* karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Bila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin besar prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan

kemampuan untuk mengendalikannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar (Handoko, 2000).

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1995).

Mathis dan Jackson (2002; dalam Arianto 2009) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan – harapan ini tidak terpenuhi

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang

baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Lebih lanjut Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas. Robbins (2006) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Maintenance Factors

Faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi :

- a. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
- b. Kondisi kerja (*working condition*)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

- a. Prestasi (achievement)
- b. Pengakuan (recognition)
- c. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)
- d. Tanggung jawab (responsibility)
- e. Pengembangan potensi individu (advancement)
- f. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth)

Dalam teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu

perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan.

Karena itu disebutkan dalam (Robins, 2006) bahwa karyawan yang merasa tidak puas dapat melakukan beberapa tindakan, seperti :

- 1) *Exit* (keluar) yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, meliputi pencarian posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- 2) *Voice* (bersuara) secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- 3) *Loyalty* (kesetiaan) yaitu secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi beserta manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
- 4) *Neglect* (pengabaian) yaitu secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan

Sedangkan Handoko (2000) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan

mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dalam Fathoni (2006) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah tingkatan perasaan dan kecintaan individu atau karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006)

Berdasarkan survei yang dilakukan Herzberg (1959; dalam Muhaimin, 2004; dalam Wijaya, 2010), disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

1. *Motivator Factor*

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f) *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

2. *Hygiene factor*

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- a) *Working condition* (kondisi kerja)
- b) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
- c) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)

d) *Supervision technical* (teknik pengawasan)

e) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

2.1.3.2 Model kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2001; dalam Arianto, 2009) terdapat 5 model yang dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu:

a. *Need Fulfillment*

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakter pekerjaan yang didapat untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja.

b. *Discrepancies*

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari tercapainya suatu harapan dalam pekerjaannya. Ketika harapan lebih besar daripada kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Sehingga model ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas bila hasil yang didapat melebihi harapan.

c. *Value Attainment*

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan yang dimiliki dapat memenuhi penilaian seseorang.

d. *Equity*

Menyebutkan bahwa kepuasan adalah seberapa puas karyawan diperlakukan ditempat kerja.

e. *Dispositional (Genetic Component)*

Model ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari faktor personal dan genetik misalnya lingkungan kerja dan kepuasan hidup.

Robbison (2006) mengatakan juga bahwa ada aspek pendukung lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang terdiri dari :

1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak

orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang megkoneksikan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang

meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

2.1.3.3 Kosenkuensi kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan terhadap beragam aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Aspek tersebut meliputi upah, kondisi kerja, rekan kerja, atasan ataupun kesempatan mendapat promosi (Mc Afee & Champagne, 1987: dalam Arianto 2009).

Kreitner & Kinicki (2001; dalam Arianto 2009) menyebutkan bahwa apabila karyawan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka dapat menimbulkan beberapa konsekuensi yaitu:

a. Motivasi

Kepuasan bawahan terhadap atasannya berhubungan secara signifikan terhadap motivasi bawahan. Manajer secara potensial dapat memberikan motivasi kepada bawahan melalui pencapaian kepuasan kerja.

b. Job Involvement

Keterlibatan kerja menggambarkan seberapa jauh bawahan terlibat secara personal pada pekerjaannya.

c. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB terdiri dari perilaku bawahan dimana dia mau melakukan tugas di luar tugas utamanya. Misalnya memberikan saran untuk pengembangan perusahaan dan bersedia melatih karyawan baru.

d. Organizational Commitment (OC)

OC menggambarkan bahwa individu dalam organisasi memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja bawahan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

e. Absenteeism (Absensi)

Absensi merugikan bagi perusahaan sehingga manajer harus mencari cara untuk mengurangi tingkat absensi. Langkah untuk mengurangi tingkat absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Jadi kepuasan kerja berhubungan negatif dengan absensi.

f. Turn Over

Turn Over mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan sangat merugikan perusahaan. Salah satu langkah manajer untuk mengurangi tingkat *turn over* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

g. Perceived Stress

Stres memberi efek negatif pada perilaku organisasi dan Kesehatan individu. Stres berhubungan positif dengan absensi, *turn over* dan Kesehatan karyawan. Manajer dapat mengurangi efek negatif dari stres dengan meningkatkan kepuasan kerja.

h. Job Performance

Kepuasan secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja melalui usaha dan minat karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006)

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Gibson (1987; dalam Hermita, 2011) mengemukakan salah satu dampak stress kerja dalam lingkungan organisasi adalah ketidakpuasan kerja. Semakin karyawan itu mengalami stres maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

Ofili et al (2009) menemukan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana *job stressors* sebagai faktor utama penyebabnya turunya kepuasan kerja.

Begitu juga dengan Robinson (2006) yang menyatakan gejala psikologis dan perilaku yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi dan disebabkan oleh tingkat stres yang tinggi. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan.

Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja juga ditambahkan Towner (2002; dalam Arianto 2009) yang menyatakan stres dapat menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan tingkat kepuasan karyawan yang berakibat kinerja yang buruk.

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Perawat

2.1.4.2 Hubungan Stres Kerja dengan *Intention to Quit*

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Sedangkan, menurut Gibson (1987; dalam Hermita, 2011) yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah keabsenan, berhentinya karyawan (*quit*) yang

tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Menurut Gray dan Muramatsu (2013) bahwa stress kerja itu berkontribusi besar terhadap keinginan berhenti karyawan. Begitu juga yang dikemukakan oleh Karantza et al (2012) bahwa stress kerja secara langsung dan signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari organisasi atau perusahaan. Selain itu penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres merupakan penyebab utama dari *intention to quit* karyawan. Fawzy (2012) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa stress kerja sangat berpengaruh positif bersama-sama maupun secara parsial terhadap intensi meninggalkan perusahaan

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit* Perawat

2.1.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Intention to Quit*

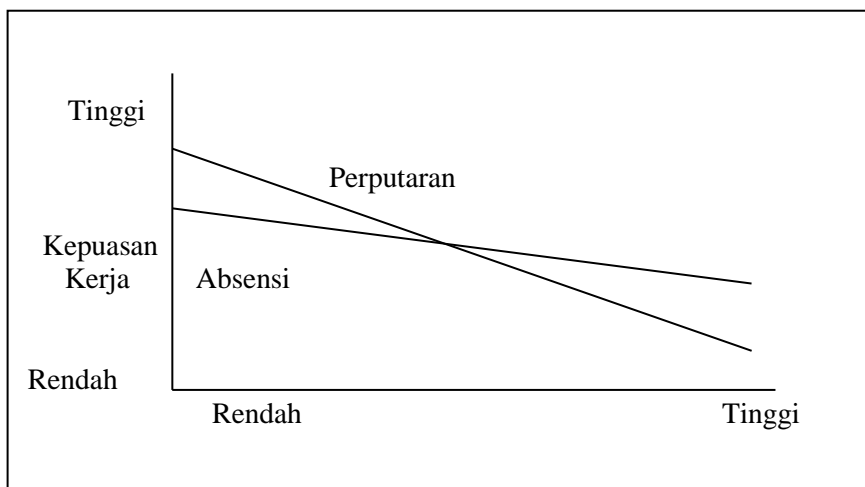
Setyanto et al (2013) menemukan bahwa dalam prosesnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berhenti karyawan. Yuniar (2008) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari organisasi.

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain

seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Hal ini pun diperkuat oleh pendapat Handoko (2000) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Seperti ditunjukkan dalam gambar 2.1 kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Gambar 2.1
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perputaran Karyawan



Sumber : T. Hani Handoko (2000)

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Intention to Quit* Perawat

2.1.5 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Mona Tiorina Manurung (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan “ (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 98 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil Penelitian menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (*turnover intention* karyawan) sangat terbatas.
2. Penelitian yang dilakukan Adhi Setyanto, et al (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keinginan Keluar (*Intention to Quit*) dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Pada Perusahaan perkebunan Kelapa Sawit TELADAN PRIMA GROUP)”. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk berhenti sehingga perusahaan mampu untuk

meminimalkan tingkat turnover. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 165 responden yang merupakan karyawan Teladan Prima Group. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi tetapi berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi serta Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti.

3. Penelitian yang dilakukan J.A. Gray dan N. Muramatsu (2013) yang berjudul "*When The Job has Lost its Appeal: Intentions to Quit among Direct Care Workers*". Penelitian ini dilakukan terhadap 323 responden yang berkerja sebagai petugas langsung (DCWs) yang memberikan layanan kepada orang-orang dengan cacat intelektual dan perkembangan (IDD). Penelitian ini menemukan fakta bahwa kelebihan kerja adalah stressors yang signifikan. Maka dari itu ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja
4. Penelitian yang dilakukan oleh Karantzas, et al (2012) yang berjudul "*Intention to Quit Work among Care Staff Working in the Aged Care Sector*". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual dan pribadi yang membentuk niat untuk berhenti, melibatkan 208 responden terdiri dari perawat, asisten perawatan pribadi, professional kesehatan dan manajer. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa komitmen kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti, kepuasan

kerja secara negatif dan stres kerja secara positif bersamaan dan langsung mempengaruhi niat untuk berhenti serta dukungan pengawas menunjukkan berbagai asosiasi tidak langsung pada niat berhenti.

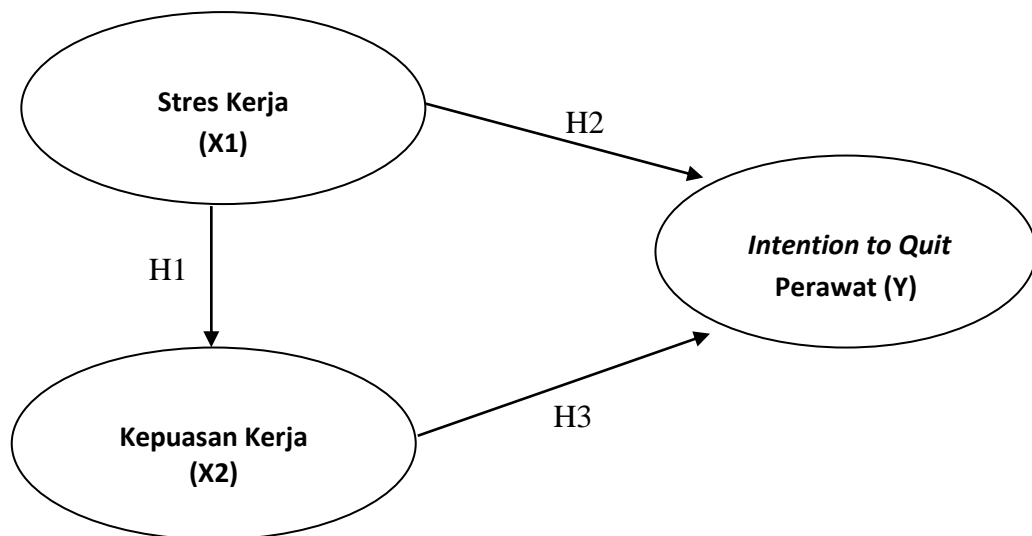
5. Penelitian yang dilakukan Ofili, et al (2007) dengan judul “Psychological Morbidity, Job Satisfaction and Intentions to Quit among Teachers in Private Secondary Schools in Edo-State, Nigeria). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab ketidakpuasan kerja, niat untuk berhenti dan morbiditas psikologis antara guru di sekolah menengah swasta di negara berkembang. Dengan melibatkan 392 responden guru di sekolah swasta di kota Benin, Nigeria. Dinyatakan di dalamnya gaji yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja dan alasan utama ingin berhenti bekerja. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)”. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah

sedangkan iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* Perawat dapat dilihat pada gambar 2.2 :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2014

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang

mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja Perawat

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit* Perawat

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Intention to Quit* Perawat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*).

Selanjutnya diberi notasi X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan. (Handoko 2000).

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006) antara lain: beban pekerjaan, ketidakjelasan peran atau ambiguitas, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, standar kerja atasan yang sulit dipenuhi dan ketidakjelasan promosi, yang diukur dengan

skala lima poin (5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju)

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000).

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2006) antara lain: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yang diukur dengan skala lima poin (5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju)

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Intention to Quit* yang selanjutnya diberi notasi Y

a. *Intentions to Quit*

Intention to quit diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu secara aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Mobley (1986). Keinginan meninggalkan organisasi ini merupakan upaya yang dilakukan karyawan dengan meninggalkan kewajibannya terhadap aktivitas perusahaan. Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Firth (2004) antara lain: *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar), *Intention to quit* (niat untuk keluar) dan *Job search* (pencarian pekerjaan), yang diukur dengan skala lima poin (5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Netral, 2 = Tidak Setuju, 1 = Sangat Tidak Setuju)

3.2 Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo yang berjumlah 174 orang, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ferdinand (2007) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti

secara detail seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bias meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand, 2007) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{174}{1 + 174 (0.1)^2}$$

$$n = 63.50 = 64 \text{ Responden}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel (Ferdinand, 2007).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Ferdinand, 2006). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa sering karyawan mengalami stres kerja dan tingkat kepuasan kerjanya. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Ferdinand, 2006). Data sekunder bisa juga diperoleh dari internet dan berbagai literature yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu dalam kuesioner penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden.

b. Wawancara/Interview Langsung.

Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada

informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2002). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/ obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatancatatan yang ada pada obyek yang diteliti.

3.5 Metode dan Alat Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 2001).

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

a. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian Skor (*Scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| i. Sangat Setuju (SS) | = Diberi bobot / skor 5 |
| ii. Setuju (S) | = Diberi bobot / skor 4 |
| iii. Netral (N) | = Diberi bobot / skor 3 |
| iv. Tidak Setuju (TS) | = Diberi bobot / skor 2 |
| v. Sangat Tidak Setuju (STS) | = Diberi bobot / skor 1 |

c. Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabulasi tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel - tabel tertentu, untuk

mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

3.5.2 Alat Analisis data

3.5.2.1 Uji Realibilitas dan Validitas

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji reliabilitas dan validitasnya. Jika pertanyaan sudah reliabel dan valid, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

a. Uji Realibilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

b. Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji realibilitas dan validitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan analisis faktor. Jika hasil menunjukkan persebaran nilai *loading factor* sesuai dengan indikator variabel yang diukur maka dinyatakan valid. Pada penelitian ini uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

3.5.2.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y

3.5.2.3. Analisis Jalur (Analisis Path)

Digunakan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tak langsung diantara variabel variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari

Analisis path adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien path). Analisis path bukanlah metode untuk menemukan penyebab, namun hanya menguji kebenaran kausal yang telah diteorikan. Dalam analisis path dapat ditarik kesimpulan tentang variabel mana yang memiliki pengaruh kuat terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

Persamaan regresi:

$$X_2 = \rho_{21} X_1 + e_1 \quad (1)$$

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + e_y \quad (2)$$

Dimana :

X_1 = Variabel Stres kerja

X_2 = Variabel Kepuasan kerja

Y = Variabel *Intention to Quit* Perawat

$\rho_{21}, \rho_{y1}, \rho_{y2}$ = Koefisien jalur

e_1, e_y = Variabel atau faktor residual

3.5.2.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

a. **Uji F** (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh stres peran organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu *intention to quit* perawat.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0,$ Variabel-variabel (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*intention to quit* perawat).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0,$ Variabel-variabel (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*intention to quit* perawat).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. **Uji t** (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : $\beta_i = 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*intention to quit* perawat).

H_1 : $\beta_i < 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja perawat).

H_2 : $\beta_i < 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*intention to quit* perawat).

H_3 : $\beta_i > 0$, Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*intention to quit* perawat).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.5.2.5. Analisis Uji R^2 Total (koefisien determinasi total)

Koefisien determinan total (R^2 total) dimaksudkan untuk mengetahui bahwa model dapat menjelaskan banyaknya variasi yang terkandung dalam data dengan tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu) dan dihitung secara keseluruhan. Koefisien determinan total (R^2 total) juga dimaksudkan untuk menentukan jalur yang signifikan dan non-signifikan. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).