

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, *WORK SUPPORT*
DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT**

(Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga)



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

ULFA WAHYUDIANA MUKTI

12010114120037

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ulfa Wahyudiana Mukti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120037

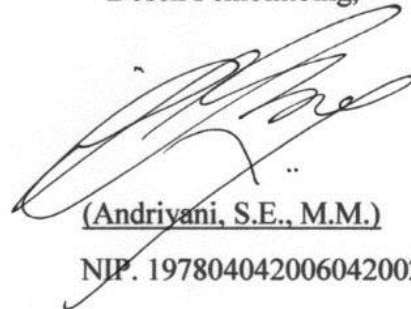
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA,
WORK SUPPORT DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT (Studi Pada Perawat RSUD Nirmala,
Purbalingga)**

Dosen Pembimbing : Andriyani, S.E., M.M.

Semarang, 30 Juli 2018

Dosen Pembimbing,



(Andriyani, S.E., M.M.)
NIP. 197804042006042002

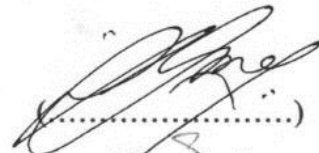
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ulfa Wahyudiana Mukti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120037
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA,
WORK SUPPORT DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT (Studi Pada Perawat RSUD Nirmala,
Purbalingga)**

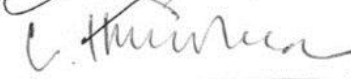
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 9 Agustus 2018

Tim Penguji:

1. Andriyani, S.E., M.M.
2. Lala Irviana, S.E., S.Sos., M.M.
3. Dr.E. Hj. Intan Ratnawati, M.Si.

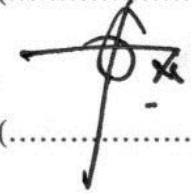


(.....)



(.....)

(.....)



(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ulfa Wahyudiana Mukti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, *WORK SUPPORT* DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT (Studi Pada Perawat RSUD Nirmala, Purbalingga) 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/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, 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, 30 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



(Ulfa Wahyudiana Mukti)

NIM. 12010114120037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“La haula wala quwwata illa billah”

(Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT)

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR. Turmudzi)

“Keberhasilan tidak diukur dengan apa yang engkau raih. Namun, kegagalan yang engkau hadapi dan keberanian yang membuat engkau tetap berjuang melawan rintangan yang datang bertubi-tubi.” - Orison Swett Marden

Skripsi ini ku persembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta, anugrah terindah dalam hidup ku.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of work stress, work support, and salary satisfaction on nurse turnover intention (Study on RSU Nirmala Purbalingga).

The data were collected through distribution of questionnaires to 95 nurses on RSU Nirmala Purbalingga using random sampling. The data test technique used in this research includes validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression using SPSS software.

The results of this study indicate that work stress has positive and significant effect on nurse turnover intention, work support has negative and significant effect on nurse turnover intention, and salary satisfaction has negative and significant effect on nurse turnover intention.

Keywords: work stress, work support, salary satisfaction, turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja, *work support* dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* perawat (Studi pada RSUD Nirmala, Purbalingga).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 95 orang perawat dengan teknik *random sampling*. Teknik uji data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda menggunakan *software SPSS*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat, *work support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat, dan kepuasan gaji berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Kata kunci: stres kerja, *work support*, kepuasan gaji, *turnover intention*.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, *WORK SUPPORT* DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT (Studi pada RSU, Nirmala, Purbalingga)”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademis dengan menyelesaikan studi program S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan, saran, kritik serta do'a dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Harjum Muharam. S.E., M.E. selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Ibu Andriyani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, nasihat, motivasi dan saran dalam menyelesaikan skripsi.
4. Drs. H. Mudji Raharjo, S.U selaku dosen wali selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Dra. Endang Tri Widyarti, M.M selaku dosen wali selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

6. Seluruh dosen, staf pengajar, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu, pengalaman, bantuan dan dukungan selama masa perkuliahan di Universitas Diponegoro.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Tarman dan Ibu Tri Haryani yang selalu melimpahkan kasih sayang, dukungan, kebahagiaan, perhatian, pengorbanan, dan doa yang selalu dipanjatkan.
8. Ketiga adik perempuan tersayang, Vika Luthfia Harviana, Arifa Khaira Ummah dan Naufa Qonita Az-Zalfa yang selalu memberikan keceriaan dan hiburan kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
9. dr. Tjahja Krisna Wibowo, M.Kes selaku Direktur RSUD Nirmala, Purbalingga yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di RSUD Nirmala, Purbalingga.
10. Annindita Buana Septina, S.Psi selaku HRD RSUD Nirmala, Purbalingga yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data dan informasi mengenai perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.
11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang sangat berguna bagi penulis.
12. Candra Bakhtyar, terimakasih senantiasa memberikan doa, semangat, perhatian dan dukungan dari jauh kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
13. Kedelapan sahabat tersayang Rahma Asriyani, Beby P. Nabilah, Mayda Triasavira, Surwati, Erna Ardiana, Resi Junita, Rahmawati Aulia dan Ayu Dia Pasha yang selalu mewarnai setiap detik yang telah terlewati

dengan penuh kebahagiaan, kasih sayang, serta canda tawa. Terimakasih atas doa, dukungan, perhatian, persahabatan, serta kebersamaan yang hangat selama ini.

14. Teman terbaik Mumtaz Nasyaya, Juniardi Zul Fahmi, Eka Nikrowati, Lita Ningrum, Fitroh Amaliyah, M. Fajar Hardian, Irna Rahmawati dan Agung Setiabudi yang selalu mengingatkan, menyemangati dan membantu penulis.
15. Anak “Rumah Nenek” Zakia Widayanti, Kharisma Noviasari, Utami Dwi Yusli, dan Fauzia Salsabila yang telah menghabiskan 4 tahun bersama-sama dalam suka dan duka.
16. Keluarga KSEI FEB UNDIP periode 2015 dan 2016 yang telah memberikan pengalaman berorganisasi dalam suasana kekeluargaan yang hangat.
17. Seluruh teman-teman Manajemen 2014 yang telah mewarnai satu lembar kehidupan yang sangat berarti dan saling mendukung satu sama lain selama masa perkuliahan.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas motivasi dan segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga pennisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak khususnya Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, serta pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi

ini, sehingga saran dan kritik atas skripsi ini sangat berguna untuk perbaikan selanjutnya.

Semarang, 30 Juli 2018

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulfa Wahyudiana Mukti', written in a cursive style.

Ulfa Wahyudiana Mukti

NIM. 12010114120037

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.2 Stres Kerja.....	21
2.1.3 <i>Work Support</i>	26
2.1.4 Kepuasan Gaji.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	39
2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	39
2.3.2 Hubungan <i>Work Support</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	39
2.3.3 Hubungan Kepuasan Gaji dengan <i>Turnover Intention</i>	40
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41

2.5	Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
3.1.1	Variabel Penelitian.....	44
3.1.2	Definisi Operasional.....	45
3.2	Populasi dan Sampel	48
1.3	Jenis dan Sumber Data	49
3.4	Metode Pengumpulan Data	50
3.5	Metode dan Alat Analisis Data.....	51
3.5.1	Metode Analisis Data	51
3.5.2	Alat Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		62
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	62
4.1.1	Sejarah Singkat RSUD Nirmala, Purbalingga.....	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.1.3	Struktur Organisasi	65
4.1.4	Fasilitas-Fasilitas yang Dimiliki.....	66
4.2	Deskripsi Objek Penelitian	75
4.2.1	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	75
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	76
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	77
4.2.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	78
4.2.5	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	79
4.3	Analisis Data	80
4.3.1	Analisis Angka Indeks	80
4.3.2	Uji Validitas dan Realibilitas	89
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	92
4.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda	97
4.3.5	Uji Hipotesis.....	98
4.3.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	102
4.4	Pembahasan	103
4.4.1	H1: Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	104

BAB V PENUTUP	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Keterbatasan Penelitian	116
5.3 Saran.....	116
5.3.1 Bagi Perusahaan.....	116
5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia	75
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	76
Tabel 4.3 Responden Menurut Status Perkawinan	77
Tabel 4.4 Responden Menurut Masa Kerja	78
Tabel 4.5 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.6 Angka Indeks Variable Stres Kerja	82
Tabel 4.7 Angka Indeks Variable <i>Work Support</i>	84
Tabel 4.8 Angka Indeks Variable Kepuasan Gaji	86
Tabel 4.9 Angka Indeks Variable <i>Turnover Intention</i>	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorof-Simrnov	94
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikoloniaritas	96
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik F	99
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik T.....	100
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	102
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Penelitian.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Nirmala, Purbalingga	65
Gambar 4.2 Grafik Histogram	93
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	93
Gambar 4.4 Grafik Plot.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat ijin penelitian	125
Lampiran B Balasan surat ijin penelitian.....	126
Lampiran C Kuesioner penelitian	127
Lampiran D Hasil tabulasi data.....	135
Lampiran E Uji Validitas	140
Lampiran F Uji reliabilitas	144
Lampiran G Analisis regresi berganda.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan dari sebuah perusahaan bergantung pada perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya. Hal yang sulit dilakukan adalah menjaga stabilitas organisasi untuk tetap berada dalam keadaan yang prima guna mempertahankan kesuksesan yang telah dicapai. Oleh karena itu perilaku karyawan harus dapat dikendalikan oleh pihak manajemen. Namun ada perilaku karyawan yang sulit dikendalikan, yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) hingga yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Siagian, 2014).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan telah menjadi masalah yang serius. Pihak perusahaan sangat kecewa apabila karyawan pada perusahaannya memilih meninggalkan pekerjaan untuk bekerja di tempat lain. Hal tersebut dikarenakan ketika perusahaan sudah berhasil menjalankan proses rekrutmen yang telah menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas, pada akhirnya menjadi sia-sia (Toly, 2001). *Turnover intention* dianggap sebagai salah satu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial. Mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan dan individu (Suartana, 2000).

Mobley (1982) mendefinisikan *turnover intention* adalah langkah terakhir dalam proses pengambilan keputusan sebelum seseorang benar-benar meninggalkan tempat kerja. Abelson (1987) menggambarkan *turnover intention* sebagai pikiran seseorang untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Tett dan Meyer (1993) *turnover intention* adalah niat seseorang secara sukarela untuk meninggalkan organisasi, sedangkan Hayes *et al.* (2012) mengatakan bahwa *turnover intention* digambarkan sebagai proses dimana seseorang menyerahkan tanggung jawabnya dalam organisasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan sukarela yang dilakukan secara sadar oleh seseorang untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan mencari pekerjaan di tempat lain atau memutuskan tidak lagi bekerja.

Tanda-tanda bahwa seseorang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*), antara lain: tingkat absensi yang tinggi, malas dalam bekerja, berani melanggar peraturan, berani menentang atau protes kepada atasan dan menurunnya keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab (Mobley, 1986). Indikasi-indikasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* pegawai dalam sebuah perusahaan.

Dari berbagai penelitian yang dilakukan mengenai *turnover intention* menunjukkan penyebab keinginan untuk keluar terdapat dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu yang dapat mendorong keinginan untuk keluar antara lain konflik keluarga dan pekerjaan, stres kerja dan komitmen organisasi. Faktor organisasi yang mendorong keinginan untuk keluar antara lain

kepuasan gaji dan lingkungan yang kurang mendukung (Riley, 2006 ; dalam Siagian, 2014). Andini (2006) meneliti bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan gaji, yang berarti karyawan akan merasa puas terhadap gaji yang diperoleh apabila gaji yang karyawan peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Tourangeau *et al.* (2009) *turnover intention* dipengaruhi oleh *work support* dari atasan serta organisasi. Sedangkan menurut Mobley (1986) faktor-faktor yang mendorong *turnover* yang diakibatkan oleh *turnover intention* karyawan yang tinggi antara lain dukungan kerja atau *work support* dari atasan serta organisasi dan kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Dalam penelitian ini faktor individu yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, sedangkan *work support* dan kepuasan gaji merupakan faktor organisasi.

Terdapat beberapa akibat yang ditimbulkan dari level *turnover intention* yang tinggi yaitu menurunnya produktivitas, aktivitas di perusahaan akan terganggu, timbul masalah moral pada karyawan lain, munculnya biaya perekrutan baru dan pengecekan biaya administrasi ulang akibat pemrosesan karyawan baru (Wijaya, 2010 ; dalam Siagian, 2014). Beberapa hal dalam organisasi yang akan terkena dampak negatif karena proses keluarnya karyawan (*turnover*) yang ditandai dengan niat untuk berhenti bekerja (*turnover intenion*) juga dikemukakan oleh Mobley (1986) antara lain: biaya yang semakin banyak, prestasi yang akan menurun, pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja pada karyawan yang masih dalam masa kerja, strategi pengendalian yang kaku dan biaya-biaya peluang strategik.

Hal tersebut juga terjadi pada *turnover intention* perawat di rumah sakit, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Labraguea *et al.* (2017), perputaran tenaga kerja dalam rumah sakit (perawat) dapat berakibat pada anggaran yang semakin tinggi, karena rumah sakit akan memerlukan anggaran lembur sementara bagi perawat yang masih bertahan, adanya anggaran untuk periklanan lowongan pekerjaan, serta adanya anggaran untuk perekrutan dan pelatihan bagi perawat baru. Hal tersebut dikarenakan rumah sakit yang kehilangan staf perawat harus segera melakukan rekrutment kembali untuk mengoptimalkan kualitas pelayanan, dengan melakukan proses rekrutment yang baik dan pelatihan yang maksimal. Oleh karena itu masalah *turnover intention* sangat penting untuk dilakukan pengajian lebih dalam pada setiap organisasi.

Pada era globalisasi saat ini karyawan sangat rentan dengan masalah dalam perusahaan yang dapat memungkinkan terkena stres. Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi. Artinya, stres muncul apabila tuntutan pekerjaan tidak bisa dipenuhi oleh karyawan. Ambiguitas tanggung jawab pekerjaan, fasilitas yang tidak mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang saling bertentangan dapat memicu munculnya stres (Gibson, 1987).

Hee-Yun Yim *et al.* (2017) mendefinisikan bahwa stres adalah individu yang merasakan adanya tuntutan dari pihak eksternal yang tidak dapat diatasinya. Tingkat stres seseorang tergantung pada persepsi individu terhadap tuntutan yang diberikan dan bagaimana persepsi individu untuk mengatasi atau memenuhi tuntutan yang dihadapinya. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki

kemampuan yang baik dalam mengelola dirinya sendiri agar dapat melaksanakan perannya dengan baik guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang dimilikinya.

Akibat jangka pendek yang ditimbulkan oleh stres adalah karyawan bekerja tidak optimal sehingga mengganggu kinerjanya. Akibat yang muncul dalam jangka panjang, stres dapat membuat karyawan sakit dan bahkan menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) (Gibson, 1987). Menurut Hughes *et al.* (2012) stres kerja dapat berpengaruh buruk terhadap individu dan organisasi. Dampak buruk pada individu, antara lain menurunnya tingkat kesehatan dan menurunnya hubungan interpersonal antar karyawan. Dampak negatif pada organisasi, antara lain peningkatan absensi, mendorong karyawan memiliki niat berhenti kerja dan keluarnya karyawan dari pekerjaannya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* dan *turnover* karyawan. Manurung (2012) mengatakan bahwa akibat yang dapat ditimbulkan apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami stres antara lain adalah tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut memiliki niatan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (*turnover intention*). Apabila hal tersebut terjadi dalam jangka waktu yang lama, akan menyebabkan pegawai tersebut mengundurkan diri dan perusahaan akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun non finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012) menyimpulkan, bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hee-Yun Yim *et al.* (2017) menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*

perawat, karena berdasarkan penelitiannya pada seluruh tenaga profesional kesehatan, yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi ialah perawat, ditunjukkan dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan perawat di Korea sangat tinggi bila masa kerja perawat melebihi 3 tahun.

Dukungan kerja dari manajer dapat mempengaruhi niat seseorang untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa atasan mereka memiliki pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja. Adanya penghargaan seperti pujian dan pengakuan oleh atasan mempengaruhi niat untuk tetap bekerja. Karyawan memiliki harapan kepada manajer agar bersikap adil, memiliki rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan, serta memberikan dukungan yang kuat kepada bawahannya. Dukungan kerja dari organisasi juga mempengaruhi niat untuk tetap bekerja pada perusahaan. Salah satu contohnya adalah dukungan untuk mengakses pendidikan internal dan eksternal bagi karyawan yang memiliki kompetensi, yang didanai oleh perusahaan dan ilmu yang telah didapat akan dipraktikkan untuk kemajuan perusahaan. Contoh dari dukungan organisasi yang lainnya adalah fleksibilitas organisasi (misal: *job sharing*) dan kesempatan karyawan untuk dipromosikan (Tourangeau *et al.*, 2009).

Dukungan kerja (*work support*) dapat dikategorikan menjadi dua hal, yang pertama adalah dukungan proksimal yang berfokus pada cara-cara di mana karyawan merasakan dukungan langsung dari atasan mereka, kedua adalah dukungan distal terjadi pada tingkat organisasi dan berfokus pada kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam organisasi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan *work support* kepada karyawan secara umum. *Work support* yang

maksimal berasal dari dua sumber yaitu dari atasan atau *supervisor* dan organisasi, keselarasan dari kedua dukungan kerja tersebut dapat semakin menekan tingkat *turnover intention* (Mc Carthy *et al.*, 2013).

Turnover intention perawat dapat mengalami penurunan melalui *work support* yang kuat. Pada tingkat organisasi, dukungan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap berkurangnya niatan perawat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi yang telah dilakukan pada perawat di Tijin China menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan kerja (*work support*) dengan *turnover intention* (Yang-Yang *et al.*, 2015). Hasil penelitian tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alshutwi (2017) pada perawat di Arab Saudi yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan kerja dengan *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan di China dan Arab Saudi memiliki keselarasan, sehingga peneliti akan menguji hasil dari penelitian tersebut apakah ada atau tidak kesesuaian dengan kondisi di Indonesia.

Alasan lain seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yaitu kepuasan atas gaji yang diterima. Kepuasan gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Seseorang akan merasa terpuaskan dengan gaji yang didapatkan apabila gaji sesuai dengan yang diharapkan (Lum *et al.*, 1998). Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap niat perpindahan karyawan (*turnover intention*), karena tidak dapat dipungkiri bahwa gaji menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan bertahan dalam pekerjaannya di suatu perusahaan. Sebaliknya, apabila gaji yang diterima dirasa tidak adil sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak sesuai dengan

yang diharapkan, maka hal tersebut akan menjadi penyebab bagi karyawan untuk berkeinginan bekerja di instansi lain (Andini, 2006).

Terdapat dua asas yang harus dipatuhi oleh perusahaan mengenai pemberian gaji. Asas yang pertama adalah asas adil, artinya besarnya gaji yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan memenuhi syarat konsistensi. Kedua, asas layak dan wajar artinya gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif dan ideal. Apabila kedua asas tersebut terpenuhi maka terciptanya rasa puas karyawan terhadap gaji yang diterima. Selain itu bila kedua asas tersebut terpenuhi maka tujuan dari pemberian gaji untuk menjaga stabilitas karyawan akan tercapai. Terjaganya stabilitas karyawan ditunjukkan dengan tingkat *turnover* yang relatif kecil didahului dengan tingkat *turnover intention* yang rendah (Rivai, 2005).

Suatu perusahaan harus melakukan survey secara berkala mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan, perusahaan juga harus melakukan evaluasi secara berkala mengenai sistem gaji yang diterapkan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. Menurut perusahaan, kepuasan gaji karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting karena memiliki hubungan dengan *turnover intention* karyawan yang akan berujung pada keluarnya karyawan (Moblely, 1986).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Andini (2006), menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa

gaji yang telah diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan beban kerja para karyawan. Hasil dari penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Andalen (2015), mengatakan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa gaji yang tinggi di mata karyawan berakibat pada rendahnya keinginan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan organisasi tempat bekerja.

Sejak di berlakukannya BPJS Januari 2014 di Indonesia, sangat berdampak bagi sumber daya manusia disemua rumah sakit baik rumah sakit pemerintah maupun swasta yang bekerjasama dengan BPJS, program kebijakan pemerintah mengenai JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) yang melahirkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sangat bermanfaat untuk masyarakat, khususnya masyarakat tidak mampu. Namun sangat disayangkan, pemerintah kurang melakukan survey mengenai dampak terhadap semua rumah sakit yang bekerjasama dengan BPJS, dalam kaitanya dengan keadaan sumber daya manusia disetiap rumah sakit, karena adanya BPJS sangat mempengaruhi keadaan sumber daya manusia baik medis maupun non medis, seperti tenaga perawat, dokter, dan tenaga pendaftaran yang kewalahan dengan bertambahnya peserta BPJS.

Banyaknya peserta BPJS akan menambah jumlah pasien pada rumah sakit, hal tersebut akan berakibat bertambahnya beban perawat yang akan menimbulkan meningkatnya tingkat stres perawat. Selain berdampak pada internal sumber daya manusia, adanya BPJS juga berpengaruh kepada organisasi rumah sakit, dukungan kerja (*work support*) dari atasan maupun organisasi harus lebih maksimal, serta besarnya gaji harus disesuaikan dengan beban kerja perawat yang semakin

bertambah. Rumah sakit harus menjaga stabilisasi keadaan tenaga kerja, khususnya perawat yang menjadi tombak pelayanan pasien, agar tetap bertahan dalam rumah sakit dan tidak memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*).

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, *Work Support* dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada RSUD Nirmala, Purbalingga)”**

1.2 Rumusan Masalah

Keadaan perekonomian saat ini menunjukkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan yang semakin tinggi telah menjadi masalah yang serius (Toli, 2001). Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja yang didahului *turnover intention* juga terjadi pada rumah sakit. Saat ini terdapat rumah sakit yang memiliki tingkat *turnover* perawat yang tinggi yang disebabkan munculnya faktor-faktor yang memicu *turnover intention* perawat, terutama pada rumah sakit swasta (Andini, 2006).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu antara lain konflik keluarga dan pekerjaan, stres kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor organisasi antara lain kepuasan gaji dan lingkungan yang kurang mendukung (Riley, 2006 ; dalam Siagian, 2014). Menurut Andini (2006) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan gaji. Tourangeau *et al.* (2009) berpendapat bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh *work support* dari atasan serta organisasi. Sedangkan menurut Mobley (1986) faktor yang mendorong *turnover* yang

diakibatkan oleh *turnover intention* karyawan yang tinggi antara lain dukungan kerja atau *work support* dari atasan serta organisasi dan kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima. Sehingga penelitian ini memutuskan untuk memilih variabel stres kerja, *work support* dan kepuasan gaji untuk diteliti karena peneliti ingin mengetahui secara mendalam bagaimana ketiganya mempengaruhi *turnover intention*. Variabel tersebut dipilih karena menjadi indikasi permasalahan di dalam perusahaan yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intention*.

Adapun pertanyaan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh stres kerja, *work support* dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*?” Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikembangkan pertanyaan penelitian dalam menemukan hubungan dari masalah di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga?
2. Bagaimana pengaruh *work support* terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.

2. Untuk menganalisis pengaruh *work support* terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Nirmala, Purbalingga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehingga perusahaan dapat mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi khususnya mengenai stres kerja, *work support*, kepuasan gaji, dan *turnover intention* pada perawat.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan pembelajaran serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa apabila akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang *turnover intention*. Selain itu dapat dijadikan sebagai media pembelajaran yang dapat memenuhi teori-teori selama perkuliahan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian, 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, kerangka pemikiran, 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 dan alat analisis data

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum objek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis dan pembahasan.