

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana (S1)

**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

**WAHIDIN**  
**NIM 30402000364**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG 2024**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Disusun oleh :**

**Wahidin  
NIM : 30402000364**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 16 Agustus 2024

Pembimbing,



**Dr. Sri Hartono, S.E., M.Si.**

**NIK. 210495037**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN**  
**KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Disusun Oleh:**

**Wahidin**

**NIM: 30402000364**

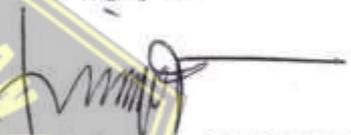
Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 14 November 2024

Penguji I

Penguji II

  
Prof. Dr. Nunung Ghoniyah, MM

  
Prof. Olivia Fachrunnisa, SE Msi, Ph.D.

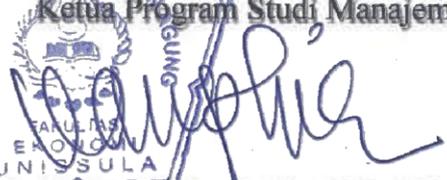
Pembimbing

  
Dr. Sri Hartono, SE, M.Si.

NIK. 210495037

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen tanggal 14 November 2024

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahidin

NIM 30402000364

Progam Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika dalam skripsi penelitian ini.

Semarang, 14 November 2024

Yang menyatakan,



**Wahidin**  
NIM. 30402000364

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Wahidin
NIM	: 30402000364
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~\* dengan judul :

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 November 2024

Yang menyatakan,



WAHIDIN

NIM .3040200364

\*Coret yang tidak perlu

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga dapat terselesaikan penyusunan pra skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan derajat Sarjana program Studi Manajemen Dengan Judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**

Selama proses bimbingan penyusunan pra skripsi ini peneliti mendapatkan motivasi, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak, oleh sebab itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Hartono, S.E, M.Si. selaku Dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberi arahan untuk saya menyelesaikan proposal pembuatan skripsi ini.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat dan membantu dalam hal administrasi kegiatan bagi penulis.
5. Orang Tua, seluruh keluarga, dan teman-teman yang selalu memberi dukungan, dorongan, doa dan motivasi yang diberikan setiap harinya.

6. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan pra skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisan proposal penelitian, maka saran dan kritik sangat diperlukan dalam membangun penyusunan proposal ini dan semoga bermanfaat bagi orang lain.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Semarang, 14 November 2024



**Wahidin**  
**NIM. 30402000364**



### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat generasi Z di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention, serta melemahkan hubungan antara stres kerja dan turnover intention.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*



### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of organizational commitment and work stress on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among Generation Z nurses at Dera As-Syifa An-Nahdiyah Hospital. The research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 100 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) to examine the direct and indirect relationships between variables. The results indicate that organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention, while work stress has a significant positive effect on turnover intention. Job satisfaction was found to be an intervening variable that strengthens the relationship between organizational commitment and turnover intention, and weakens the relationship between work stress and turnover intention.*

**Keywords:** *Oganizational Commitment, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 <i>Turnover intention</i> .....	10
2.1.1 Pengertian <i>Turnover intention</i> .....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> .....	11
2.1.3 Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.1.4 Indikator <i>Turnover intention</i> .....	13
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	14

2.1.6	Komitmen Organisasi .....	18
2.1.7	Stres Kerja .....	23
2.1.8	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
2.1.9	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	29
2.1.10	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	29
2.1.11	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> ..	30
2.1.12	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> .....	31
2.2	Kerangka Pemikiran .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		<b>33</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	33
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	34
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5	Variabel dan Indikator .....	36
3.6	Teknik Analisis.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....		<b>44</b>
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
4.2.1	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	47
4.2.2	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	48
4.2.3	Deskripsi Variabel <i>Turnover intention</i> .....	50
4.2.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	51
4.3	Pengujian Outer Model .....	52
4.3.1	Pengujian Validitas Konvergen ( <i>Convergent Validity</i> )	52
4.3.2	Pengujian Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> )	

. ....	53
4.3.3 Uji Reliabilitas .....	55
4.4 Pengujian Inner Model .....	56
4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
4.4.2 <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	58
4.4.3 Ukuran Pengaruh $F^2$ ( <i>Effect Size</i> ) .....	59
4.4.4 <i>Q-Square Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	60
4.4.5 Indeks Kesesuaian Normal (NFI).....	60
4.4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....	61
4.4.7 Uji Hipotesis <i>Inderect Effect</i> .....	63
4.5 Pembahasan.....	65
4.5.1 Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .....	65
4.5.2 Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .....	67
4.5.3 Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .....	69
4.5.4 Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .....	70
4.5.5 Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .....	72
BAB V PENUTUP .....	75
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Implikasi Manajerial.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	78
5.4 Penelitian Mendatang.....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel dan Indikator.....	37
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> .....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden .....	45
Tabel 4.2	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel <i>Turnover intention</i> .....	50
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4.6	Karakteristik Responden .....	53
Tabel 4.7	Uji Validitas Diskriminan Nilai Fornell-Larcker .....	54
Tabel 4.8	Uji Validitas Diskriminan Nilai Cross Loadings.....	55
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.10	Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	57
Tabel 4.11	Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	58
Tabel 4.12	Uji $F^2$ ( <i>effect size</i> ).....	59
Tabel 4.13	Uji <i>Q-Square Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	60
Tabel 4.14	Indeks Kesesuaian Normal (NFI).....	61
Tabel 4.15	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 4.1 Outer Model .....	52
Gambar 4.2 Inner Model .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Tabulasi .....	86
Lampiran 3. Hasil Olah Data .....	89



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang memiliki peran vital dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia agar sesuai dengan harapan, guna menciptakan perusahaan yang efisien dan efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dijalankan dengan pendekatan yang lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memberikan manfaat besar bagi setiap bisnis. Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan, SDM menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Perilaku tenaga kerja, termasuk perawat, sering kali menjadi tantangan dalam manajemen SDM di berbagai organisasi. Salah satu masalah yang sering muncul adalah turnover, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika manajemen SDM tidak dijalankan dengan baik, organisasi dapat menghadapi berbagai masalah dan kendala yang akhirnya dapat menurunkan kualitas atau kinerja tenaga kerja, termasuk perawat, di perusahaan.

Ada berbagai langkah yang dapat diambil oleh bisnis untuk mengurangi tingkat turnover intention yang tinggi, salah satunya dengan menyesuaikan komitmen yang diberikan oleh organisasi. Robbins dan Judge (2019)

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai lamanya seorang perawat menjadi anggota suatu organisasi. Menurut Farida dan Melinda (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah komitmen organisasi. Turnover intention merujuk pada situasi di mana seorang perawat memiliki keinginan untuk mengundurkan diri (Lukmawati, 2020). Dalam dunia bisnis, turnover merupakan hal yang biasa terjadi. Namun, apabila persentase turnover perawat terlalu tinggi, hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat terlihat dari turnover intention, yang mencakup ketidakseimbangan dalam jumlah tenaga kerja, rendahnya kreativitas perawat, kondisi kerja yang tidak mendukung, serta meningkatnya biaya untuk sumber daya manusia. Semua ini memengaruhi kinerja finansial perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan dana untuk menarik perawat baru melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan..

Perusahaan sering kali menghadapi masalah turnover intention. Seorang perawat mungkin berencana untuk meninggalkan pekerjaannya karena berbagai faktor, seperti tingkat stres yang dialami di tempat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan mereka, dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Seringkali, seseorang mengembangkan komitmen terhadap organisasi karena mereka percaya pada nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, memiliki dorongan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, serta menunjukkan komitmen jangka panjang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut..

Selain komitmen organisasi, tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya. Stres di tempat kerja, tekanan dari atasan, dan kesulitan mencapai target jangka pendek adalah dampak dari

beban kerja yang berat dalam sebuah perusahaan. Hal ini bisa membahayakan perawat jika tidak segera ditangani (Erwindo & Syaifullah, 2020). Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi kepada perawat sebagai bentuk penghargaan atas hak-hak kerja mereka. Langkah ini dapat membantu mengurangi stres kerja yang berpotensi menimbulkan turnover intention (Yuliantoro et al., 2020).

Dalam dunia bisnis, kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja perawat. Ketika perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan kepuasan kerja perawat, mereka cenderung menjadi lebih loyal, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan pelayanan yang memadai dan berkualitas bagi masyarakat di Kecamatan Banjarharjo dan sekitarnya. Tingginya tingkat hunian di Unit Pelayanan Kesehatan (UPK) di wilayah tersebut mencerminkan besarnya permintaan terhadap layanan kesehatan. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan fasilitas kesehatan di wilayah tersebut yang menawarkan pelayanan lengkap dan tenaga medis yang memadai serta berlokasi strategis. Sebelum keberadaan RS Dera As-Syifa An-Nahdiah, masyarakat di Kecamatan Banjarharjo dan sekitarnya harus menempuh perjalanan yang cukup jauh untuk mengakses layanan kesehatan yang lebih lengkap.

Data statistik RS Dera As-Syifa An-Nahdiah dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan tren peningkatan tingkat turnover. Pada tahun 2021, turnover tercatat sebesar 6,25% dari 80 perawat, meningkat menjadi 12% dari 90 perawat pada tahun 2022, dan mencapai 17,9% dari 100 perawat pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan

bahwa turnover intention di kalangan perawat masih cukup tinggi dan terus bertambah setiap tahunnya.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996), turnover intention adalah keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain, meskipun hal tersebut belum tercermin dalam tindakan nyata. Turnover bisa berupa pengunduran diri, perpindahan unit, pemecatan, atau kematian anggota perusahaan. Jika tingkat turnover perawat rendah, organisasi tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk pelatihan dan rekrutmen. Terlebih lagi, perawat yang pindah sering kali memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berharga, yang dapat mengganggu kelancaran operasional organisasi. Namun, meskipun memiliki dampak negatif, turnover juga dapat membawa manfaat, seperti memberikan kesempatan bagi individu dengan keterampilan, motivasi, dan kesetiaan yang lebih tinggi (Dalton dan Todor, 1981).

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan sikap umum individu terhadap pekerjaan mereka, yang timbul dari perbandingan antara kompensasi yang diterima dengan kompensasi yang dianggap wajar atau sesuai harapan (Robbins & Judge, 2019). Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan komitmen mereka untuk tetap setia pada perusahaan, dan jika mereka merasa tidak puas, mereka akan menunjukkan keinginan untuk keluar. Ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan turnover intention.

Untuk turnover intention, ada beberapa penelitian sebelumnya. Namun, dari temuan penelitian sebelumnya, belum dapat dibuat kesimpulan yang pasti karena hasil beberapa penelitian berbeda. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pambudi & Djastuti (2021), ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap tujuan

turnover. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rosyid Ihsani (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap tujuan turnover.

Kurniati & Simbolon (2019) melakukan penelitian tentang turnover intention, dan menemukan bahwa komitmen organisasional memengaruhi turnover intention. Komitmen perawat terhadap organisasi mereka lebih besar daripada keinginan mereka untuk meninggalkannya. Seperti yang ditunjukkan oleh Widyanti dan Agustina (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat turnover perawat. Hal ini disebabkan oleh sikap perawat yang negatif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut penelitian Lee dan Mowday (1987), karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan beban kerja yang lebih ringan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang berkomitmen terhadap perusahaan akan lebih cenderung mencari peluang di perusahaan lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tujuan pertukaran. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Widyanti & Agustina (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tujuan pertukaran.

Model turnover intention pada perawat sebaiknya melibatkan variabel lain selain kepuasan kerja, karena hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan hanya mencakup sebagian kecil variabel yang relevan. Seiring perkembangan, tujuan turnover kini mencakup aspek komitmen organisasional dan stres kerja. Proses ini juga dipandang sebagai suatu perilaku, mengingat kepuasan kerja dapat dibedakan dari komitmen organisasional. Kepuasan

kerja merujuk pada respons emosional individu terhadap aspek tertentu dari pekerjaan, sementara komitmen organisasi menggambarkan respons emosional individu terhadap keseluruhan organisasi. Karena ada perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya dan fenomena gap yang telah dijelaskan di atas, menarik untuk melakukan penelitian ulang dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP *TUNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah?
2. Bagaimana pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah?
3. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi terhadap turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah?
4. Bagaimana pengaruh dari stres kerja terhadap terhadap turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah?

5. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat kepada pihak-pihak yang membaca serta pihak terkait. Berikut manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1. Bagi penulis

Memberikan informasi tentang keadaan dan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## 2. Bagi akademik

Manfaat akademik untuk memberikan informasi mendalam tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.

## 3. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan dengan menyajikan gambaran mengenai situasi yang ada di lapangan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah yang perlu diambil untuk menurunkan tingkat turnover intention di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***2.1 Turnover intention***

##### ***2.1.1 Pengertian Turnover intention***

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa turnover intention merujuk pada kecenderungan seorang perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, baik karena ketidaktertarikan pada pekerjaan tersebut maupun karena adanya peluang pekerjaan lain. Meskipun hal ini belum terwujud dalam tindakan nyata, Mobley (2011) mengungkapkan bahwa turnover intention merupakan hasil dari penilaian individu terhadap hubungan jangka panjang mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Di sisi lain, Lestari & Mujiati (2018) mendefinisikan turnover intention sebagai sikap atau tingkat kemungkinan seorang perawat untuk mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Dwi Setiawan (2020) menjelaskan bahwa turnover intention mengacu pada kecenderungan atau kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan perawat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya karena mereka mencari peluang pekerjaan yang lebih baik.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor individu dan keorganisasian menentukan pilihan pindah seseorang. Faktor-faktor keorganisasian termasuk yang berikut :

1. Ukuran organisasi, karena perusahaan yang lebih besar cenderung menawarkan lebih banyak peluang untuk mobilitas internal. Proses seleksi karyawan dan manajemen sumber daya manusia yang lebih maju, serta upaya penelitian yang diarahkan untuk pergantian perawat, juga berperan.
2. Ukuran unit kerja, karena unit kerja yang lebih kecil, terutama yang melibatkan tenaga kerja kasar, biasanya memiliki tingkat pergantian perawat yang lebih rendah.
3. Gaji, karena terdapat hubungan yang kuat antara gaji perawat dan tingkat pergantian mereka; pergantian perawat tertinggi cenderung terjadi di perusahaan yang menawarkan gaji lebih rendah.
4. Karakteristik pekerjaan, karena ada hubungan antara pergantian perawat dan aspek tertentu dari pekerjaan, seperti rutinitas atau pengulangan tugas, serta tingkat otonomi atau tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut.
5. Gaya kepemimpinan, karena tingkat pergantian perawat tertinggi sering terjadi di perusahaan dengan pengelolaan gaji yang lebih rendah.

Faktor-faktor individual meliputi:

1. Kepuasan kerja, karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kecenderungan perawat untuk meninggalkan perusahaan.
2. Kesempatan promosi, karena jika perusahaan tidak menyediakan kesempatan promosi bagi perawat, hal ini dapat meningkatkan niat mereka untuk mengundurkan diri.

3. Hubungan kerja, karena hubungan antar rekan kerja sangat mempengaruhi keputusan perawat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, karena semakin rendah kepuasan terhadap pekerjaan, semakin besar kemungkinan perawat untuk meninggalkan perusahaan.
5. Hubungan kerja, karena ikatan dengan rekan kerja memiliki pengaruh besar terhadap keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaan mereka.
6. Kesempatan promosi, karena apabila perusahaan tidak memberikan peluang untuk perawat berkembang atau naik jabatan, hal ini dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan.
7. Keterikatan pada organisasi, yang merujuk pada tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dengan organisasi.
8. Harapan untuk menemukan pekerjaan lain, karena faktor ini sangat penting, karena perawat cenderung berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik setelah meninggalkan pekerjaan mereka.
9. Stres kerja, yang didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang menghadapi tantangan, hambatan, dan keinginan untuk menjadi apa yang diinginkan dan melakukan apa yang diinginkan orang lain.
10. Lingkungan kerja, yang terbagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik, yang meliputi kondisi cuaca, suhu, konstruksi, bangunan, dan lokasi perusahaan; dan lingkungan sosial, yang mencakup budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas kehidupan kerja.

Sangat mudah untuk mengetahui seberapa sering perawat keluar dari pekerjaan, karena ketidakpuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Dalam praktiknya, ketidakpuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan turnover suatu perusahaan. Ketidakpuasan kerja meningkatkan tingkat perpindahan atau pergantian perawat.

### **2.1.3 Dimensi *Turnover Intentiton***

Dimensi menurut Yuniarti (2017) antara lain sebagai berikut:

1. *Thinking of quitting*: Ini mengacu pada kecenderungan seseorang yang mulai memikirkan untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa indikatornya termasuk merasa diperlakukan tidak adil, sering absen atau terlambat, serta merasa malas untuk berangkat kerja. Perasaan negatif terhadap kondisi kerja atau perusahaan dapat memicu individu untuk berpikir tentang keluar dari pekerjaan mereka.
2. *Intention to search for alternatives*: Ini menggambarkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Indikatornya termasuk keinginan untuk menemukan alternatif pekerjaan yang lebih baik atau lebih sesuai dengan kualifikasi dan harapan pribadi.
3. *Intention to quit*: Ini merujuk pada niat seseorang untuk benar-benar meninggalkan perusahaan. Beberapa faktor yang mendasari keputusan ini termasuk menerima tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan atau merasa tidak dapat bertahan dalam pekerjaan saat ini karena beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang.

#### **2.1.4 Indikator *Turnover intention***

Menurut Mobley et.al dikutip dari Esti et.al (2020) indikator-indikator *turnover intention* terdiri atas:

1. Berpikir untuk berhenti (thinking of quitting)

Ini menggambarkan situasi di mana individu mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya atau bertahan di lingkungan kerja yang ada. Proses ini berawal dari perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dialami oleh perawat, yang kemudian mendorong mereka untuk memikirkan untuk mengundurkan diri jika ketidakpuasan tersebut berlanjut.

2. Mencari pekerjaan alternatif (intention to search for alternatives)

Ini menunjukkan keinginan individu untuk mencari peluang pekerjaan di luar organisasi tempat mereka bekerja. Ketika perawat sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka akan mulai mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai atau lebih memenuhi harapan mereka.

3. Niat untuk berhenti (intention to quit)

Ini menandakan bahwa individu telah memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Keputusan ini timbul setelah perawat merasa telah menemukan peluang pekerjaan yang lebih baik, yang akhirnya akan mendorong mereka untuk memutuskan apakah akan tetap bekerja di tempat tersebut atau benar-benar mengundurkan diri untuk mengejar pekerjaan baru.

## **2.1.5 Kepuasan Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, menurut Afandi (2018), adalah respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup perasaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja juga dapat dilihat sebagai pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara kompensasi yang diterima dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Menurut Natalia (2021), kepuasan kerja adalah keadaan di mana seseorang merasakan sikap emosional yang positif dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Perawat akan lebih puas jika gaji mereka sebanding dengan pekerjaan mereka.

Menurut Handoko (2014), sebaliknya, kepuasan kerja yaitu pendapatan yang menyenangkan bagi perawat, tidak peduli apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak. Perilaku baik perawat menunjukkan perasaan ini, yang menunjukkan rasa menghargai atas pencapaian salah satu nilai penting di tempat kerja mereka.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan tingkah laku yang berkaitan dengan pekerjaannya melalui penilaian pekerjaannya.

### **2.1.5.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori kepuasan kerja,

yaitu:

#### 1. Teori Keseimbangan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan perawat bergantung pada perbandingan antara input dan outcome yang diterima. Jika perawat merasa bahwa input yang diberikan (seperti usaha, waktu, atau tenaga) sebanding dengan hasil atau penghargaan yang diterima, mereka akan merasa puas.

#### 2. Teori Perbedaan

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan perawat dipengaruhi oleh perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima. Jika perawat menerima lebih dari yang diharapkan, mereka akan merasa puas. Sebaliknya, jika hasil yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, perawat akan merasa kecewa.

#### 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan perawat tergantung pada pemenuhan kebutuhan mereka. Perawat akan merasa puas jika kebutuhan mereka terpenuhi, baik itu berupa gaji, fasilitas, maupun dukungan lainnya yang mereka harapkan.

#### 4. Teori Pandangan Kelompok

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan perawat tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan pribadi mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh pandangan dan opini kelompok yang mereka anggap penting atau sebagai acuan. Pandangan positif dari kelompok ini dapat meningkatkan kepuasan perawat terhadap pekerjaan mereka.

#### 5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan perawat: faktor pemeliharaan (seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja) yang jika tidak memadai dapat menyebabkan

ketidakpuasan, dan faktor motivasi (seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang) yang dapat meningkatkan kepuasan.

## 6. Teori Pengharapan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan perawat berkaitan dengan harapan mereka terhadap hubungan antara usaha yang mereka berikan dan hasil yang diterima. Perawat yang meyakini bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan sesuai dengan harapan mereka, akan merasa puas dengan pekerjaannya.

### 2.1.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Wekley dan Yukl (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja, berdasarkan karakteristik pekerjaan, terdiri dari tujuh dimensi, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai, seperti gaji atau tunjangan, mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi yang rendah atau tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan. Supervisi Cara atasan mengawasi dan mendukung pegawai sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, terutama jika pengawasan tersebut bersifat mendukung dan memperhatikan kepentingan pegawai.

#### 2. Pekerjaan Itu Sendiri

Sifat pekerjaan, termasuk keragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi, dan umpan balik, mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

#### 3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi yang baik dan mendukung antara rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

#### 4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang bersih, terorganisir, dan nyaman membuat pegawai merasa lebih mudah dan puas dalam menjalankan tugas.

#### 5. Kesempatan Memperoleh Perubahan Status

Kesempatan untuk promosi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berambisi untuk mengembangkan karier.

#### 6. Keamanan Kerja

Suasana kerja yang aman dan tidak mengkhawatirkan, di mana pegawai tidak takut kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, meningkatkan kepuasan kerja.

#### 2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Esti et al. (2020), indikator kepuasan kerja mencakup:

##### 1. Pekerjaan

Kepuasan yang diperoleh dari elemen-elemen dalam pekerjaan yang dilakukan.

##### 2. Gaji

Jumlah kompensasi yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

##### 3. Rekan Kerja

Dukungan dan kerjasama antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

##### 4. Promosi

Peluang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan atau posisi

### **2.1.6 Komitmen Organisasi**

Mobley dalam Paat et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasa teridentifikasi dan terlibat dengan organisasi, yang tercermin melalui karakteristik berikut: keyakinan yang mendalam dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi, serta keinginan kuat untuk mempertahankan keterlibatan tersebut.

Yoppi (2023) menjelaskan komitmen organisasi sebagai loyalitas perawat atau anggota perusahaan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan secara bersama. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut ditentukan oleh loyalitas anggota perusahaan terhadap perusahaan.

Kaswan (2017) menyatakan bahwa tingkat kesediaan perawat untuk bertahan dengan sebuah perusahaan diukur dengan komitmen organisasi. Kepercayaan perawat terhadap tujuan dan misi organisasi biasanya ditunjukkan oleh komitmen ini, serta kesediaan untuk melakukan upaya untuk menyelesaikan tugas dan hasrat untuk terus bekerja.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014), Keputusan perawat untuk terus menjadi bagian dari organisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan organisasi disebut sebagai komitmen organisasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perawat memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengutamakan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka.

#### **2.1.6.1 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi**

Meyer et al. (1990 dalam Putri, 2014) membagi komitmen perawat terhadap organisasi menjadi tiga aspek. Pertama, sebagai ikatan perawat dengan organisasi;

kedua, sebagai biaya yang timbul apabila perawat meninggalkan organisasi; dan ketiga, sebagai kewajiban untuk tetap bertahan di organisasi. Berdasarkan tema tersebut, Allen dan Meyer (1990) mengusulkan tiga elemen komitmen organisasi :

#### 1. Komitmen afektif

Seseorang yang mempunyai keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap organisasi, di mana individu merasa organisasi tersebut merupakan bagian dari identitas diri. Tingkat komitmen ini dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, kondisi kerja, dan pengalaman selama bekerja.

#### 2. Komitmen kontinuitas

Mengacu pada kesadaran individu tentang keterbatasan alternatif yang sebanding dengan organisasi, yang membuat mereka merasa perlu mempertimbangkan manfaat dan kerugian jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Faktor usia, lama bekerja, dan niat untuk keluar mempengaruhi komitmen ini. Komitmen kontinuitas lebih menekankan pada keterikatan yang didasarkan pada imbalan yang diterima dari organisasi.

#### 3. Komitmen normative

Timbul dari proses sosialisasi yang menekankan pentingnya kesetiaan terhadap pemberi kerja, biasanya karena adanya kompensasi yang diterima, seperti beasiswa atau tugas belajar. Hal ini membuat individu merasa berkewajiban untuk membalas budi atau kontribusi yang diberikan organisasi.

### 2.1.6.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Berikut tiga komponen model komitmen menurut Allen & Meyer (1990) beserta penjelasannya, sebagai berikut:

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif, atau komitmen emosional, adalah jenis komitmen yang didasarkan pada rasa keterikatan yang mendalam terhadap organisasi. Bagi karyawan, bekerja di organisasi tersebut merupakan pengalaman yang menyenangkan. Hubungan antara organisasi dan anggotanya dalam komitmen afektif didasarkan pada tiga elemen: ikatan emosional yang kuat antara anggota dan organisasi, kedekatan dengan organisasi, serta keteraturan dalam aktivitas yang dilakukan di organisasi.

- a. Rasa emosional anggota, merupakan perasaan memiliki pada anggota terhadap organisasi.
- b. Identifikasi dengan organisasi. Hal ini merupakan kemampuan anggota dalam mengenal secara utuh organisasi yang ditempatinya.
- c. Ketertiban individu. Ketertiban individu merupakan tingkat partisipasi anggota terhadap seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi.

## 2. Komitmen Normatif

Komitmen afektif, juga dikenal sebagai komitmen afektif, adalah jenis komitmen yang didasarkan pada rasa sayang yang tulus terhadap organisasi. Bekerja di organisasi adalah sesuatu yang menyenangkan bagi karyawan. Hubungan antara organisasi dan anggota didasarkan pada tiga hal dalam komitmen afektif: rasa emosional yang kuat yang dimiliki anggota organisasi terhadapnya, keakraban dengan organisasi, dan ketertiban dalam kegiatan organisasi.

- a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.
- b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

## 3. Komitmen Berkelanjutan

Konsep komitmen berkelanjutan berkaitan dengan keinginan seseorang untuk tetap berada dalam organisasi. Jika individu memutuskan untuk meninggalkan organisasi, mereka akan menghadapi kerugian tertentu. Komitmen berkelanjutan dapat timbul akibat tindakan atau peristiwa yang meningkatkan dampak kerugian jika individu memilih untuk meninggalkan perusahaan. Dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. Investasi

Investasi adalah sesuatu yang memiliki nilai atau sumber daya yang dikeluarkan, seperti uang, waktu, dan usaha, yang tidak dapat diperoleh kembali.

b. Alternatif

Alternatif muncul akibat kurangnya pengetahuan atau informasi tentang pilihan organisasi lain yang tersedia.

### 2.1.6.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hendrawan (2022) indikator komitmen organisasi terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif melibatkan keyakinan yang mendalam terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesetiaan kepada organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi.

2. Komitmen Kontinu (Continuance Commitment)

Komitmen kontinu mencakup pertimbangan antara manfaat yang diperoleh dari tetap bekerja di organisasi dan kerugian yang akan dialami jika meninggalkannya.

### 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif mencakup rasa kewajiban untuk tetap bekerja dan berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

1. Kemauan perawat, yaitu keinginan perawat untuk bekerja untuk kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan perawat, yaitu keinginan perawat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
3. kebanggaan perawat terhadap organisasi, yang ditunjukkan oleh perawat yang merasa bangga telah berkontribusi pada organisasi yang mereka ikuti dan merasa bahwa organisasi telah memberikan kontribusi dalam hidup mereka.

#### 2.1.7 Stress Kerja

Stres merupakan respons individu terhadap berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat mengubah perilaku dan cara berpikir mereka, baik secara fisik maupun emosional (mental, psikis). Luthans dalam Paat et al. (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah respons terhadap penyesuaian diri yang dapat memengaruhi perbedaan individu dan proses psikologis, yang sering kali dipicu oleh faktor lingkungan, situasi, atau peristiwa yang meningkatkan tuntutan fisik dan psikologis seseorang.

Stres kerja dapat dialami oleh setiap karyawan di tempat kerja dan dapat menyebabkan perubahan perilaku. Meskipun demikian, stres tidak selalu berdampak negatif pada pegawai, karena biasanya stres akan menghilang jika situasi yang menimbulkan stres tersebut berhasil diselesaikan.

Menurut Jessi (2020), stres kerja terjadi ketika individu menekan diri dan jiwanya melebihi kemampuan mereka, yang jika dibiarkan tanpa solusi, dapat mempengaruhi kesehatan mereka.

King dalam Paat et al. (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang perawat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dihadapi karyawan ketika mereka berhadapan dengan peluang dan tantangan yang menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja dapat mengakibatkan perubahan emosi, ketidakseimbangan fisik dan psikis, gangguan proses berpikir, serta mempengaruhi kinerja karyawan..

#### **2.1.7.1 Pendekatan Stres Kerja**

Pendekatan individu dan organisasi merupakan bagian dari strategi dalam mengelola stres kerja (Rivai, 2014). Pendekatan ini penting bagi individu karena stres dapat memengaruhi produktivitas, kualitas hidup, kesehatan, dan pendapatan mereka. Bagi perusahaan, pendekatan ini juga krusial, baik dari perspektif kemanusiaan maupun dampaknya terhadap berbagai aspek dan efektivitas perusahaan. Pengelolaan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi,

atau keduanya, meskipun perbedaan antara kedua pendekatan tersebut tidak terlalu signifikan. Menurut Mangkunegara (2013) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

#### 1. Strategi dukungan sosial

Metode ini diterapkan melalui kegiatan yang memberikan kepuasan sosial kepada perawat. Misalnya, bermain game dan bersenang-senang

#### 2. Pendekatan mediasi

Perawat harus melakukan pendekatan ini dengan berkonsentrasi pada alam pikiran, mengendurkan otot, dan menenangkan emosi. Mediasi dapat berlangsung selama 15–20 menit dan dapat dilakukan di tempat tertentu. Setelah shalat dzuhur, perawat yang beragama islam dapat melakukannya dengan berdoa dan berdzikir kepada Allah SWT.

#### 3. Pendekatan melalui biofeedback

Dipromosikan melalui media dan dibantu oleh dokter, psikiater, dan psikolog—dimaksudkan untuk membantu perawat menghilangkan stres yang mereka alami.

#### 4. Pendekatan kesehatan pribadi ini

Acara untuk mencegah stres terjadi sebelum terjadi. Dalam hal ini, dalam jangka waktu yang selanjutnya, periksa kesehatan Anda, lakukan relaksasi otot, perhatikan diet Anda, dan berolahraga secara teratur.

### 2.1.7.2 Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2017), antara lain adalah :

### 1. Beban kerja

Ini adalah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada perawat

### 2. Waktu Kerja

Pekerjaan yang baik atau buruk tergantung pada waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan cenderung menghasilkan hasil yang paling optimal.

#### 2.1.7.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Festinahati et.al (2021), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat stres kerja perawat pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang perawat dalam jangka waktu tertentu.
2. Sikap pimpinan adalah cara seorang pimpinan berperilaku terhadap bawahannya, dan sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja perawatnya.
3. Peralatan kerja adalah alat yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seorang perawat bekerja.
5. Pekerjaan dan karir adalah keduadukannya.

### **2.1.8 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Loyalitas serta pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dikenal sebagai "komitmen organisasi". Komitmen organisasi yang tinggi dapat dikenali melalui beberapa karakteristik, seperti keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, motivasi untuk bekerja demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ketika seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, dua faktor utama yang sering diperhatikan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kurniati & Simbolon (2019) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian mereka, ditemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, apabila seorang perawat merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan lebih berkomitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, jika perawat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, itu menandakan bahwa ia merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini mengajukan hipotesis seperti yang dijelaskan di bawah ini :

**H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.1.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi perasaan perawat terhadap pekerjaan mereka serta hasil yang mereka peroleh. Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti ada hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Peningkatan stres di tempat kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Kurniati & Simbolon, 2019).

Penelitian oleh Pratiwi & Mardianty (2022) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa stres memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja perawat, menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung kesuksesan perusahaan di era sekarang. Stres dan kepuasan kerja saling terkait, di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat meredakan dampak stres, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat memicu stres.

Setiawan et al. (2020) menemukan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perawat yang menghadapi stres kerja akibat beban kerja yang berat dan berlebihan cenderung tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini mengajukan hipotesis seperti yang dijelaskan di bawah ini.:

**H2 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **2.1.10 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention***

Seorang perawat yang memiliki komitmen menunjukkan kesetiaan terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi pada perawat akan mempengaruhi pola pikir mereka, sehingga mereka mampu mengatasi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Paat et al. (2017) menemukan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dan tujuan turnover. Penelitian lain oleh Ratnaningsih (2021) juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dan tujuan turnover. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen perawat, semakin rendah tingkat turnover di organisasi.

Studi oleh Kurniati & Simbolon (2019) menunjukkan bahwa perawat yang merasa didukung oleh organisasi dan yakin pada komitmen mereka akan lebih

cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Maka penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

**H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention***

**2.1.11 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention***

Seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2018), pengaruh stres kerja terhadap niat turnover dapat memengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi fisik dan mental individu. Penelitian oleh Mawadati dan Saputra (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat turnover. Faktor-faktor yang menyebabkan stres dan dorongan untuk meninggalkan organisasi meliputi beban kerja yang berlebihan, wewenang yang tidak jelas, konflik dalam organisasi, perbedaan persepsi terhadap pekerjaan, dan gaji yang rendah.

Menurut Paat et al. (2017), terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan niat turnover. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin tinggi pula niat mereka untuk pindah. Sebaliknya, jika stres kerja lebih rendah, niat untuk berpindah juga akan lebih rendah. Penelitian ini mengajukan hipotesis yang dijelaskan di bawah ini.:

**H4 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention***

**2.1.12 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention***

Kepuasan kerja sering disebut sebagai "niat tindakan" atau motif untuk bertindak. Seorang perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung merasa nyaman dan tidak berusaha mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, jika mereka

tidak puas, mereka akan merasa tidak nyaman dan mulai mencari peluang pekerjaan lain (Oktaviani & Nurhayati, 2014).

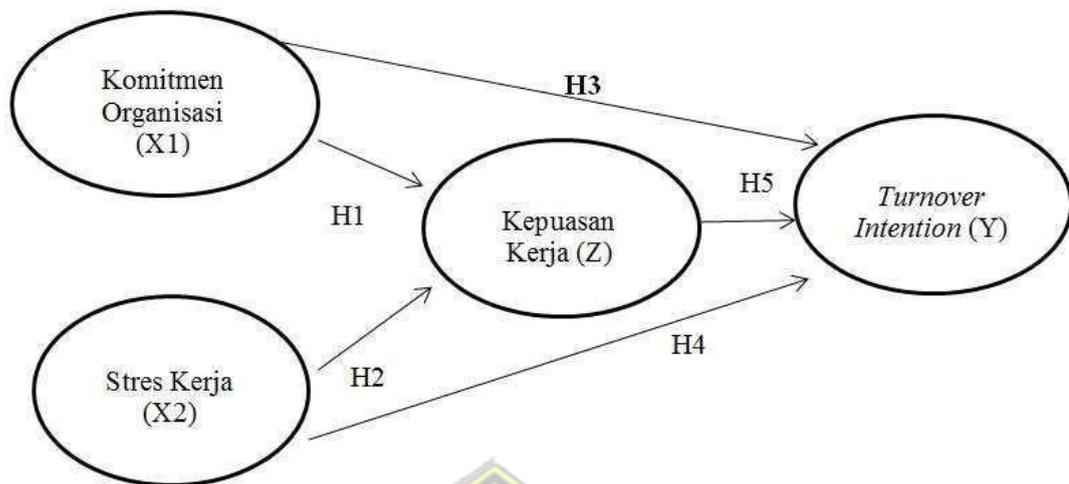
Penelitian yang dilakukan oleh Paat et al. (2017) menemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan niat turnover. Dalam hal ini, kepuasan kerja seorang perawat dapat tercermin dari komitmennya terhadap pekerjaan; jika perawat memiliki komitmen yang tinggi, kepuasan kerja akan mengikuti dengan sendirinya.

Hal ini sejalan dengan temuan Kurniati & Simbolon (2019), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan niat turnover. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada keputusan untuk keluar dari organisasi, yang tercermin dalam model teoretik EVLN-Model, di mana salah satu respons terhadap ketidakpuasan adalah "exit" atau keluar dari pekerjaan..

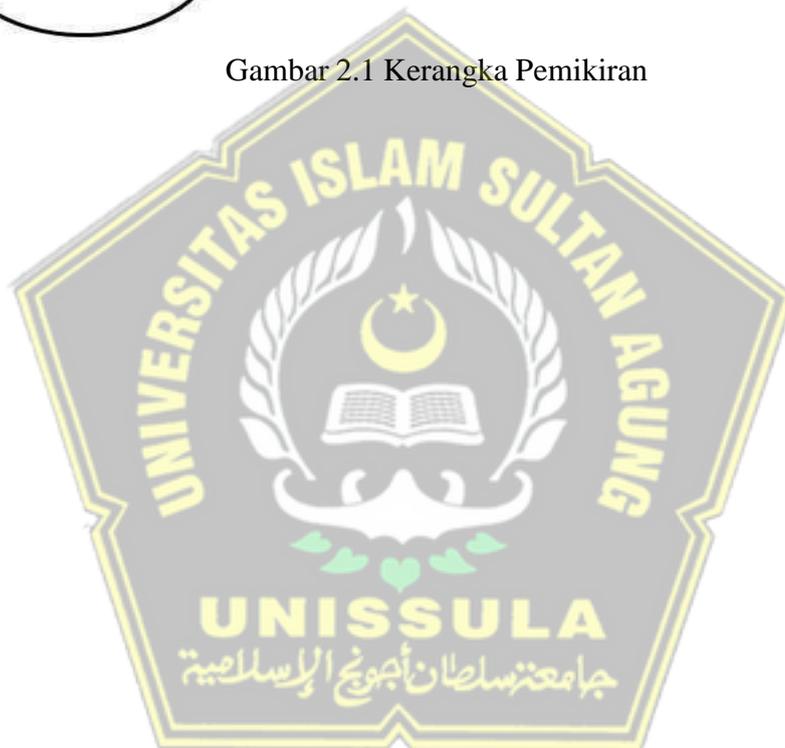
**H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention***

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang diberikan di atas, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam perspektif hubungan variabel bebas komitmen organisasi, stres kerja terhadap variabel dependen *turnover intention* dengan variabel (intervening) kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu. Sampel dipilih secara acak, dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis kuantitatif dan statistik.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif diterapkan untuk menggambarkan objek serta hasil penelitian. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan objek yang diteliti berdasarkan data atau sampel yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan analisis lebih lanjut atau menarik kesimpulan yang bersifat umum.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

seluruh objek, individu, atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus atau subjek yang akan diteliti. Populasi mencakup semua elemen yang relevan dengan tujuan penelitian. Akan diteliti. Populasi mencakup semua elemen yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini melibatkan perawat Gen Z yang bekerja di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiyah. Dalam penelitian ini, metode simple random sampling diterapkan untuk memilih sampel secara acak

dari populasi tanpa mempertimbangkan strata populasi (Sugiyono, 2016).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot d^2} \quad (d)$$

Dimana :

$n$  = Jumlah Sampel  $N$  = Keseluruhan Populasi  $d$  = Persen kelonggaran

ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau

diinginkan, sebanyak 1%.. Maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian

ini yaitu :

$$n = \frac{1833}{(1 + 1833 (0,1)^2)} = 99,9 = 100 \text{ Responden}$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 99,9 maka dibulatkan menjadi 100 responden.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

Peneliti menggunakan dua sumber data dalam penelitian ini:

1. Sumber data primer, Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan penelitian spesifik. Contoh data primer meliputi hasil wawancara, kuesioner, observasi langsung, atau eksperimen. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan perawat di rumah sakit
2. Sumber data sekunder, yaitu Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain. Contoh data sekunder antara lain buku, jurnal, laporan penelitian, arsip, dan data statistik yang telah tersedia.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan kuisisioner.

1. Observasi adalah Catatan fenomena yang diamati secara rinc digunakan untuk mengumpulkan data.
2. Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan berbicara langsung dengan responden melalui pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang sedang dibahas dan hubungannya dengan subjek penelitian.
3. Kuesioner Kuesioner adalah instrumen untuk mengumpulkan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden guna memperoleh informasi atau pendapat mengenai suatu topik tertentu. Kuesioner biasanya digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data secara terstruktur dan sistematis menentukan bagaimana stres kerja dan komitmen organisasi berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Setelah perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah menjawab kuesioner ini, hasilnya akan dimasukkan ke dalam data primer.

### 3.5 Variabel dan Indikator

Sugiyono (2016) menjelaskan Variabel penelitian adalah atribut, karakteristik, atau faktor yang dapat diukur atau diamati dalam suatu penelitian, yang bisa berubah atau bervariasi. Variabel ini digunakan untuk melihat hubungan, perbedaan, atau pengaruh antar satu sama lain dalam penelitian. Variabel biasanya dibagi menjadi beberapa jenis, seperti variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).. Dalam penelitian ini, variabel bebas dan variabel terikat ditentukan sebagai berikut. :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2016), Variabel bebas merupakan faktor yang dianggap sebagai penyebab atau pengaruh terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian, variabel ini dimanipulasi atau diubah oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stress kerja.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Sugiyono (2016) menjelaskan Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau tergantung pada variabel bebas. Variabel ini merupakan hasil atau respons yang diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu kepuasan kerja

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung atau mediator antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini menjelaskan bagaimana atau mengapa pengaruh terjadi antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan stress kerja.

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

1.	Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen adalah kesetiaan, di mana anggota organisasi menentukan apakah mereka akan mencapai tujuan organisasi perawat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen afektif (<i>affective commitmen</i>)</li> <li>2. Komitmen kontinu (<i>continuance commitmen</i>)</li> <li>3. Komitmen normatif (<i>normative commitmen</i>)</li> </ol> (Hendrawan et. al 2022)
2.	Stres Kerja (X2)	Situasi yang memberikan tekanan pada tubuh dan pikiran seseorang melebihi kemampuan mereka, sehingga jika tidak ada solusi, kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja</li> <li>2. Peran yang tidak jelas</li> <li>3. Antar pribadi</li> <li>4. Pengembangan karir</li> <li>5. Struktur oragnisasi (I Nyoman Bayu et.al, 2020)</li> </ol>
3.	<i>Turnover intention</i> (Y)	Turnover intention merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berniat atau mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan, baik dengan kehendak sendiri maupun karena faktor eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memikirkan untuk keluar</li> <li>2. Pencarian alternatif pekerjaan</li> <li>3. Niat untuk keluar</li> </ol> (Esti et.al 2020)
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah kondisi di mana seseorang merasakan perasaan positif dan memiliki kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa senang</li> <li>2. Rasa bangga</li> <li>3. Kesesuaian</li> <li>4. Tidak mengeluh</li> </ol> (Sunarta, 2019)

Peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden dan kelompok tentang gejala atau fenomena tertentu. Skala likert ini terdiri dari lima (tujuh) kategori penilaian, yaitu:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.6 Teknik Analisis

Analisis data melibatkan pemecahan keseluruhan menjadi komponen-komponen yang lebih kecil untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci, membandingkannya satu sama lain, dan menilai hubungan mereka dengan keseluruhan. Proses ini digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik (Misbahuddin et al., 2013). Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS akan digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan.

Dua pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM)—Covariance-Based SEM (CBSEM) dan Variance-Based SEM, atau Partial Least Square (PLS)—digunakan untuk mengatasi keterbatasan metode regresi. Metode analisis PLS sangat efektif dan beroperasi dengan asumsi yang lebih sedikit.

Pemodelan PLS tidak memerlukan data dengan distribusi normal, karena merupakan metode non-parametrik. Berbeda dengan pendekatan lainnya, PLS tidak

mengharuskan data terdistribusi normal, dan menggunakan teknik bootstrapping atau pengambilan sampel acak untuk estimasi.

Salah satu tujuan utama penggunaan PLS adalah untuk prediksi. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memperkirakan nilai variabel laten, yang digunakan untuk meramalkan hubungan antar konstruk. Variabel laten adalah kombinasi linier dari komponen-komponennya. Model inner, yang menghubungkan variabel laten dalam model struktural, dan model outer, yang mewakili model pengukuran, akan membimbing estimasi bobot yang digunakan untuk membangun skor variabel laten. Pada akhirnya, hal ini mengarah pada pengurangan varians residual dari variabel dependen, yang mencakup indikator dan variabel laten.

Dengan PLS (Partial Least Square), estimasi parameter dilakukan dalam beberapa kategori. Estimasi bobot, yang menghasilkan skor variabel laten, merupakan kategori pertama. Estimasi jalur, yang menghubungkan variabel laten dengan blok indikator, dan bentuk kedua dari estimasi jalur, dikategorikan sebagai tipe ketiga. Selain itu, estimasi lokasi dan sumber parameter, atau konstanta regresi untuk indikator dan variabel laten, juga termasuk dalam kategori ketiga ini.

PLS (Partial Least Square) menerapkan proses iterasi tiga tahap untuk memperoleh estimasi- estimasi ini. Proses ini menghasilkan estimasi untuk bobot, untuk model inner dan outer, serta untuk sumber dan lokasi (konstanta) (Ghozali, 2014).

Dalam metode *PLS (Partial Least Square)* teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisa outer model

Outer model dalam analisis Partial Least Square (PLS) adalah bagian dari model struktural yang menjelaskan hubungan antara konstruk atau variabel laten dengan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Fungsi outer model adalah untuk menunjukkan bagaimana konstruk atau variabel laten diukur melalui indikator-indikator yang terkait. Dengan kata lain, outer model menjelaskan hubungan antara variabel yang tidak dapat diukur langsung (variabel laten) dengan indikator yang bersifat teramati (variabel manifest):

- a. *Convergent Validity* adalah Convergent validity mengukur sejauh mana indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel laten saling berhubungan. Semakin kuat korelasi antara indikator yang mengukur konstruk yang sama, semakin tinggi tingkat validitas konvergen tersebut. Dalam analisis PLS, convergent validity biasanya dinilai berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE), yang idealnya lebih besar dari 0,5
- b. *Discriminant Validity* merupakan mengukur Sugiyono (2016) Discriminant validity mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Konstruk yang berbeda seharusnya memiliki indikator-indikator yang tidak saling berkorelasi terlalu tinggi. Salah satu cara untuk menguji discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk. Akar kuadrat AVE dari suatu konstruk seharusnya lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya.

- c. *Composite reliability* Composite reliability adalah ukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk. Ini mirip dengan Cronbach's alpha, namun lebih sesuai digunakan dalam model PLS. Nilai composite reliability yang baik adalah lebih dari 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut cukup andal dalam mengukur konstruk
- d. *Cronbach's Alpha* Cronbach's alpha adalah ukuran reliabilitas yang menilai konsistensi internal suatu instrumen atau kuesioner. Nilai alpha yang lebih tinggi (biasanya di atas 0,7) menunjukkan konsistensi internal yang baik pada item-item dalam kuesioner tersebut. Namun, Cronbach's alpha mungkin tidak cocok jika data yang digunakan memiliki dimensi yang lebih kompleks atau tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:
- a. *Significance of weights*. pentingnya hubungan antara nilai bobot indikator formatif dan konstruk yang diwakilinya. Bobot indikator formatif dengan konstruk harus memiliki nilai yang signifikan untuk memastikan bahwa pengaruhnya dapat diandalkan dalam model penelitian.
- b. *Multicollinearity*. uji yang dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan yang kuat antara indikator-indikator dalam model. Untuk mengetahui apakah terjadi multicollinearity pada indikator formatif, dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF berada dalam rentang 5 hingga 10, maka indikator-indikator tersebut menunjukkan adanya multicollinearity.

## 2. Analisa Inner Model

dalam analisis Partial Least Square (PLS) adalah bagian dari model struktural yang menggambarkan hubungan antara variabel laten (konstruk) dalam suatu model. Model ini menunjukkan pengaruh atau hubungan kausal antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Dengan kata lain, inner model menggambarkan bagaimana variabel laten saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain sesuai dengan teori atau hipotesis yang sedang diuji. Dalam PLS, estimasi inner model fokus pada hubungan antar variabel laten, yang dapat diuji melalui analisis jalur (path analysis) untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar konstruk.

### 3. Pengujian Hipotesa

Langkah dalam penelitian yang bertujuan untuk menilai kebenaran atau keabsahan dari suatu pernyataan atau dugaan yang diajukan sebelumnya (hipotesis). Proses ini dilakukan dengan menganalisis data yang dikumpulkan selama penelitian untuk menentukan apakah ada bukti yang cukup untuk mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Pengujian ini melibatkan analisis statistik guna mengevaluasi apakah hubungan atau perbedaan antara variabel yang diamati dalam studi memiliki signifikansi statistik, atau apakah hasil tersebut terjadi secara kebetulan. Hasil dari pengujian hipotesis umumnya disajikan dalam bentuk nilai  $p$  ( $p$ -value), yang menunjukkan tingkat signifikansi dari temuan tersebut. Jika nilai  $p$  lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (misalnya 0,05), maka hipotesis alternatif diterima, sementara hipotesis nol ditolak. (Husein, 2015).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil penelitian disajikan berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Data utama berasal dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar. Kuesioner disediakan dalam format Google Form yang dapat diakses melalui link dan kode QR. Perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa menerima kuesioner secara online melalui aplikasi WhatsApp maupun secara langsung. Metode simple random sampling yang menggunakan non-probability sampling diterapkan untuk memilih sampel secara acak tanpa memperhatikan strata populasi. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari seratus responden, karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa dinas, dan jabatan saat ini ditampilkan dalam tabel berikut.:

44

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	54%
	Perempuan	46	46%
	Total	100	100%
Usia Responden	19 s/d 22 Tahun	24	24%
	23 s/d 30 Tahun	34	34%
	31 s/d 40 Tahun	32	32%
	41 s/d 50 Tahun	10	10%
	Total	100	100%
Pendidikan Terakhir	Diploma	35	35%
	Sarjana	20	20%
	Profesi Ners	45	45%
	Total	100	100%

Masa Dinas	< 1 Tahun	20	20%
	2 s/d 3 Tahun	33	33%
	4 s/d 5 Tahun	16	16%
	6 s/d 7 Tahun	22	22%
	> 8 Tahun	9	9%
	Total	100	100%
Jabatan saat ini	Bagian Keperawatan	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, di mana dari 100 responden, 54 (54%) adalah laki-laki, dan 46 (46%) adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa adalah laki-laki.

Untuk distribusi usia, kelompok usia 23-30 tahun mencatatkan jumlah tertinggi dengan 34 responden (34%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun dengan 32 responden (32%), usia 19-22 tahun dengan 24 responden (24%), dan usia 41-50 tahun dengan 10 responden (10%). Dengan demikian, mayoritas perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa adalah perawat yang berusia antara 23-30 tahun, yang biasanya baru menyelesaikan pendidikan tinggi, siap memulai karier, lebih terjangkau dari segi gaji, serta lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang cepat berubah. Perawat muda juga sering mencari kesempatan untuk berkembang dan memperoleh pengalaman kerja pertama.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 100 responden, 45 responden (45%) memiliki latar belakang pendidikan Profesi Ners, 35 responden (35%) berpendidikan Sarjana, dan 20 responden (20%)

berpendidikan Diploma. Lulusan Profesi Ners mendominasi perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa, karena rumah sakit membutuhkan tenaga perawat yang terlatih dan bersertifikat untuk memberikan perawatan medis berkualitas. Pendidikan Profesi Ners memastikan bahwa perawat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi standar pelayanan kesehatan yang tinggi.

Berdasarkan masa dinas, mayoritas responden bekerja di Rumah Sakit Dera As-Syifa dengan masa dinas terbanyak antara 2 hingga 3 tahun, yang mencatatkan 33 responden (33%). Kemudian, terdapat 22 responden (22%) dengan masa dinas 6 hingga 7 tahun, 16 responden (16%) dengan masa dinas 4 hingga 5 tahun, 9 responden (9%) dengan masa dinas lebih dari 8 tahun, dan 20 responden (20%) dengan masa dinas kurang dari 1 tahun. Perawat dengan masa dinas 2-3 tahun mendominasi karena periode ini sering kali menjadi fase awal karier di mana perawat memperoleh pengalaman praktis dan keterampilan. Setelah itu, banyak yang beralih ke peluang karier lain atau melanjutkan pendidikan untuk pengembangan profesional lebih lanjut.

Adapun posisi jabatan, seluruh responden (100%) bekerja di Bagian Keperawatan. Perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa mayoritas berada di posisi ini karena perawat merupakan komponen utama dalam pelayanan kesehatan, yang bertanggung jawab langsung atas perawatan pasien dan dukungan medis. Bagian Keperawatan membutuhkan jumlah tenaga kerja yang signifikan untuk memastikan perawatan yang efektif dan berkelanjutan di rumah sakit.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini menggambarkan rata-rata tanggapan responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menerapkan skala bertingkat mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS), dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. Skor antara 1,00 hingga 2,29 dianggap rendah, skor 2,30 hingga 3,59 dianggap sedang, dan skor 3,60 hingga 5,00 dianggap tinggi (Husein Umar, 2013).

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian pada tiga indikator variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor					N	Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Komitmen afektif	0	0	29	45	26	100	397	3,97	Tinggi
2	Komitmen kontinu	0	0	30	48	22	100	392	3,92	Tinggi
3	Komitmen normatif	0	0	27	53	20	100	393	3,93	Tinggi
<b>Total</b>									<b>3,94</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai sebesar 3,94, yang masuk dalam kategori tinggi, dan seluruh item indikator juga termasuk dalam kategori tinggi.. Ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya, dan komite organisasi mereka dapat dikategorikan baik atau tinggi. Menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini akan sangat menyenangkan karena perusahaan ini telah melakukan banyak hal baik untuk

kehidupan orang. Perawat merasa sulit untuk meninggalkan tempat kerja ini karena mereka khawatir tidak akan mendapatkan kesempatan kerja yang sama di tempat lain. Ini karena perusahaan telah membangun hubungan profesional dan pribadi yang kuat dengan karyawannya.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian pada lima indikator variabel Stres Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Skor					N	Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Kondisi kerja	9	12	39	40	0	100	310	3,10	Sedang
2	Peran tidak jelas	9	12	37	42	0	100	312	3,12	Sedang
3	Antar pribadi		37	37	26	0	100	289	2,89	Sedang
4	Pengembangan karir		38	39	23	0	100	285	2,85	Sedang
5	Struktur kerja		39	38	23	0	100	284	2,84	Sedang
<b>Total</b>									<b>2,96</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja adalah 2,96, yang tergolong dalam kategori sedang, dengan semua item indikator juga berada dalam kategori yang sama.. Ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa mengalami tingkat stres kerja yang sedang karena desakan dari atasan, peran yang tidak jelas, hubungan karyawan yang tidak harmonis, karir yang tidak jelas, dan ketidakjelasan tanggung jawab.

### 4.2.3 Deskripsi Variabel *Turnover intention*

Tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian pada tiga indikator variabel *Turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel *Turnover intention*

No	Indikator	Skor					N	Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Memikirkan untuk keluar	24	16	56	4	0	100	240	2,40	Sedang
2	Pencarian alternatif pekerjaan	17	55	26	2	0	100	213	2,13	Sedang
3	Niat untuk keluar	22	17	48	13	0	100	252	2,52	Sedang
<b>Total</b>									<b>2,35</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* adalah 2,35, yang masuk dalam kategori sedang, dan semua item indikator juga termasuk dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa, jika pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan jobdesk perawat, perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa cenderung keluar dan mencari pekerjaan lain. Meskipun demikian, ada juga yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, didorong oleh upaya aktif untuk mencari pekerjaan baru.

### 4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian pada empat indikator variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

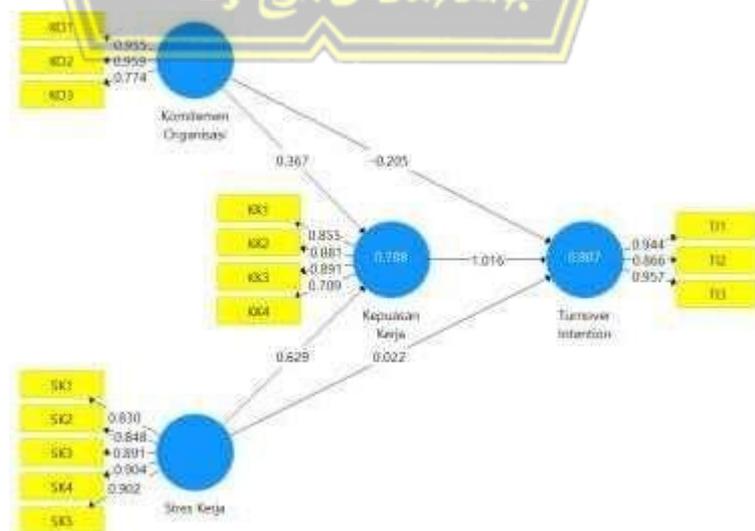
No	Indikator	Skor					N	Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Rasa senang	0	23	16	48	13	100	351	3,51	Tinggi

2	Rasa bangga	0	13	18	29	40	100	396	3,96	Tinggi
3	Kesesuaian	0	11	14	36	39	100	403	4,03	Tinggi
4	Tidak mengeluh	0	0	29	45	26	100	397	3,97	Tinggi
<b>Total</b>									<b>4,00</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah 4,00, yang tergolong dalam kategori tinggi, dan semua item indikator juga berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa dapat dikatakan baik atau tinggi, yang berarti mereka menikmati pekerjaan mereka yang dipenuhi dengan kebahagiaan dan tantangan yang kompleks, dan mereka bangga dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan ini memenuhi harapan dan aspirasi, yang membuatnya menyenangkan. Selain itu, saat mengerjakan tugas-tugas yang ada, saya tidak pernah mengeluh.

#### 4.3 Pengujian Outer Model



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

### 4.3.1 Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 4.6 Karakteristik Responden

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	Nilai AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0,855	Valid	0,701	Valid
	KK2	0,881	Valid		
	KK3	0,891	Valid		
	KK4	0,709	Valid		
Komitmen Organisasi	KO1	0,955	Valid	0,810	Valid
	KO2	0,959	Valid		
	KO3	0,774	Valid		
Stres Kerja	SK1	0,830	Valid	0,766	Valid
	SK2	0,848	Valid		
	SK3	0,891	Valid		
	SK4	0,904	Valid		
	SK5	0,902	Valid		
Turnover intention	TI1	0,944	Valid	0,852	Valid
	TI2	0,866	Valid		
	TI3	0,957	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50, yang memenuhi persyaratan validitas. Hal ini menunjukkan bahwa validitas konvergen untuk semua variabel tersebut sudah memenuhi standar yang baik. Secara keseluruhan, semua item pengukuran dianggap valid dan mewakili pengukuran variabel dalam penelitian ini..

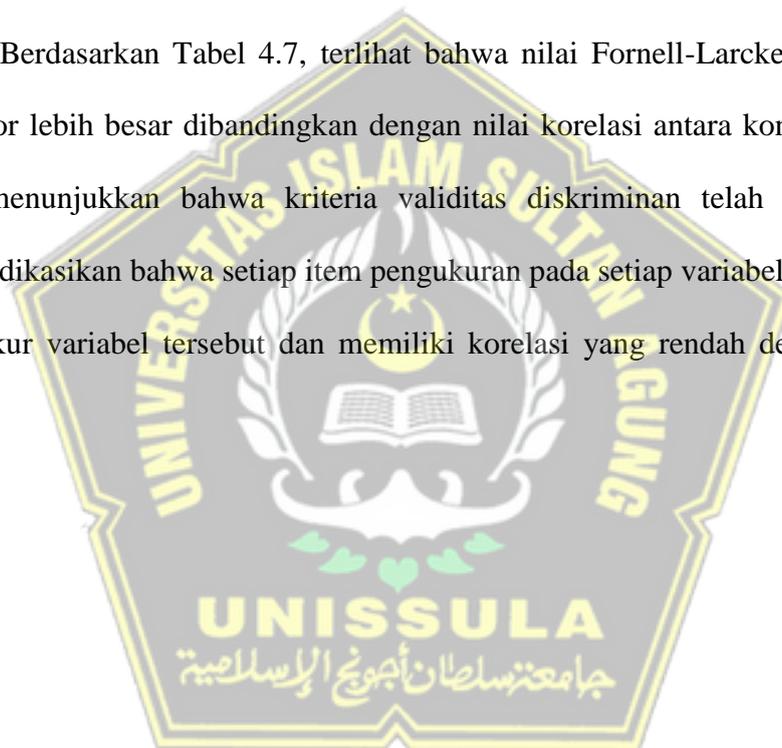
### 4.3.2 Pengujian Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.7 Uji Validitas Diskriminan Nilai Fornell-Larcker

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	<i>Turnover intention</i>
Kepuasan Kerja	0,837			
Komitmen Organisasi	0,718	0,900		
Stres Kerja	0,834	0,558	0,875	
<i>Turnover intention</i>	0,886	0,536	0,754	0,923

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai Fornell-Larcker untuk setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi. Ini mengindikasikan bahwa setiap item pengukuran pada setiap variabel secara khusus mengukur variabel tersebut dan memiliki korelasi yang rendah dengan variabel lain..



Tabel 4.8 Uji Validitas Diskriminan Nilai Cross Loadings

Indikator	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Turnover intention
KK1	0,855	0,489	0,710	0,960
KK2	0,881	0,513	0,734	0,693
KK3	0,891	0,510	0,810	0,737
KK4	0,709	0,955	0,517	0,527
KO1	0,709	0,955	0,517	0,527
KO2	0,704	0,959	0,535	0,518
KO3	0,503	0,774	0,454	0,389
SK1	0,799	0,508	0,830	0,678
SK2	0,807	0,519	0,848	0,707
SK3	0,659	0,437	0,891	0,630
SK4	0,675	0,483	0,904	0,637
SK5	0,676	0,478	0,902	0,629
TI1	0,847	0,532	0,745	0,944
TI2	0,736	0,458	0,627	0,866
TI3	0,865	0,494	0,712	0,957

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.8. tersebut Kriteria validitas diskriminan dipenuhi oleh semua indikator yang diberi tanda merah dengan nilai cross-loadings yang lebih besar dari 0,70, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pengukuran yang berkaitan dengan variabel tersebut diukur secara khusus pada variabel tersebut dan tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel lain.

### 4.3.3 Uji Reliabilitas

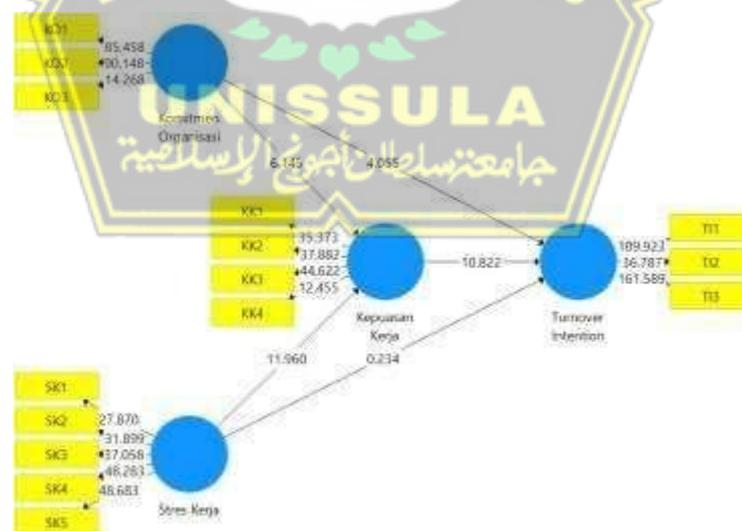
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,855	0,903	0,701	Reliable
Komitmen Organisasi	0,880	0,927	0,810	Reliable
Stres Kerja	0,924	0,942	0,766	Reliable
Turnover intention	0,912	0,945	0,852	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dilihat nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability (rho\_c) lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria konsistensi pada . Hal ini mencerminkan tingkat konsistensi dan kredibilitas yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

### 4.4 Pengujian Inner Model



Gambar 4.2 Inner Model

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

#### 4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.10 Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Variabel Laten	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,788	0,784	Kuat
<i>Turnover intention</i>	0,807	0,801	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Pengujian Koefisien Determinasi dalam Tabel 4.10 penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Niat Pindah. menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,788, yang masuk dalam kategori kuat. Hal ini berarti bahwa 78,8% dari variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Niat Pindah, sementara 21,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini..

#### 4.4.2 Goodness of Fit (GoF)

Tabel 4.11 Uji *Goodness of Fit*

Variabel	Nilai (AVE)	R Square
Kepuasan Kerja	0,701	0,716
Komitmen Organisasi	0,810	-
Stres Kerja	0,766	-
<i>Turnover intention</i>	0,852	0,807
Nilai Mean	0,782	0,761
Nilai Mean AVE*R Square	0,596	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai *Goodness of Fit* =  $\sqrt{0,596}$

Nilai GoF = 0,772

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF sebesar 0,772, yang termasuk dalam kategori GoF besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kelayakan dan ketepatan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

#### 4.4.3 Ukuran Pengaruh $F^2$ (Effect Size)

Tabel 4.12 Uji  $F^2$  (effect size)

Variabel	<i>Turnover intention</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,130	Besar
Komitmen Organisasi	0,104	Kecil
Stres Kerja	0,001	Kecil

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai f-square untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebesar 1,130 menunjukkan pengaruh yang besar dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Sebaliknya, nilai f-square untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention sebesar 0,104 menunjukkan pengaruh yang kecil dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Demikian pula, nilai f-square untuk variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention sebesar 0,001 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention juga tergolong kecil..

#### 4.4.4 $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Tabel 4.13 Uji  $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Variabel	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	182,278	0,544
<i>Turnover intention</i>	97,084	0,676

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai Q-Square (Q<sup>2</sup>) untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,544 dan untuk variabel Turnover Intention sebesar 0,676, keduanya memiliki nilai Q-Square (Q<sup>2</sup>) lebih besar dari 0, yang menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik.

#### 4.4.5 Indeks Kesesuaian Normal (NFI)

Tabel 4.14 Indeks Kesesuaian Normal (NFI)

	Model Saturated	Model Estimasi
Chi-Square	0,117	0,117
NFI	1,650	1,650

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai NFI model dalam penelitian ini adalah 1,160 dan 1,117, yang menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian dengan nilai Fit yang dianggap baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai minimum telah tercapai, yang berarti model tersebut dianggap baik atau fit.

#### 4.4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.15 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi > Kepuasan Kerja	0,367	0,060	6,145	0,000	Diterima
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,629	0,053	11,960	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi > <i>Turnover intention</i>	-0,168	0,075	2,232	0,026	Diterima
Stres Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0,660	0,069	9,508	0,000	Ditolak
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-1,016	0,094	10,822	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15. tersebut menunjukkan nilai-nilai yang dihasilkan dalam uji pengaruh langsung yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1:** Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien (original sample) sebesar 0,367 (positif), nilai t-statistik sebesar 6,145 ( $>1,96$ ), dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H1 diterima).
2. **Hipotesis 2:** Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien (original sample) sebesar -0,629 (negatif), nilai t-statistik sebesar 11,960 ( $>1,96$ ), dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Ini menandakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H2 diterima).
3. **Hipotesis 3:** Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention menunjukkan nilai koefisien (original sample) sebesar -0,168 (negatif), nilai t-statistik sebesar 2,232 ( $>1,96$ ), dan p-value sebesar 0,026 ( $<0,05$ ). Ini

menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (H3 diterima).

4. **Hipotesis 4:** Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan nilai koefisien (original sample) sebesar -0,660 (negatif), nilai t-statistik sebesar 9,960 ( $>1,96$ ), dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (H4 diterima).
5. **Hipotesis 5:** Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan nilai koefisien (original sample) sebesar -1,016 (negatif), nilai t-statistik sebesar 10,822 ( $>1,96$ ), dan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (H5 diterima).

#### 4.4.7 Indirect Effect

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode bootstrapping melalui aplikasi SmartPLS untuk menguji jalur hubungan. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Nilai Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	sampel Mean(M)	Standar deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	PValues	Ket
KO -> KK -> TI	0,373	0,373	0,076	4,885	0,000	Diterima

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024*

1. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja variabel *Intervening*.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* ditemukan memiliki t-statistik 4,885 dengan p-value 0,000. Ini dapat disimpulkan karena t-statistik melebihi 1,96, p-value kurang dari 0,05, dan nilai sampel asli positif 0,373. Akibatnya, hipotesis diterima.

*Tabel 4.17 Nilai Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	sampel Mean(M)	Standar deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	PValues	Ket
SS -> KK -> TI	0,639	0,639	0,069	9,294	0,000	Diterima

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024*

1. Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Turnover Intention* variabel *Intervening*.

Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *turnover intention* sebagai variabel *intervening*, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik 9,294, p-value 0,000, dan nilai sampel asli positif 0,639. Oleh karena itu, hipotesis diterima.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat merasa memiliki keterikatan dan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja. Perawat yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung, di mana perawat merasa dihargai dan didukung oleh pihak manajemen serta rekan kerja. Kondisi ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental perawat.

Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah menunjukkan komitmen organisasi yang tercermin dari loyalitas perawat terhadap perusahaan mereka. Komitmen ini meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif (Hendrawan et al., 2022). Selain itu, kebijakan yang adil, komunikasi yang efektif, serta kesempatan yang jelas untuk pengembangan karir adalah beberapa aspek yang mencerminkan komitmen organisasi (Hendrawan et al., 2022). Perawat akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika organisasi memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan mereka. Komitmen organisasi mencakup loyalitas dan upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi dapat dikenali melalui

karakteristik seperti kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang tinggi untuk bekerja untuk organisasi, serta tekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Saat mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, dua faktor yang sering dipertimbangkan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi..

Menurut Kurniati & Simbolon (2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian mereka, mereka menemukan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, seorang perawat akan lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja jika tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat dicapai oleh perusahaan tempatnya bekerja. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaannya, mereka akan lebih berkomitmen terhadap perusahaannya. Jika perawat memiliki komitmen dalam perusahaannya, mereka sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka di perusahaannya.

#### **4.5.2 Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian melihat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa stres yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah dapat menghalangi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dan menurunkan keinginan mereka untuk melakukannya. Perawat sering menghadapi situasi yang penuh tekanan di rumah sakit, seperti menangani pasien dengan kondisi kritis atau

berurusan dengan pekerjaan yang menuntut. Namun, ketika perawat memiliki keterampilan yang memadai, dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja dan manajemen, dan sumber daya yang cukup, mereka dapat menggunakan stres sebagai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan mengelola stres dengan baik, perawat dapat mendapatkan rasa pencapaian yang lebih baik.

Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang merasa tertekan secara fisik dan mental melebihi batas kemampuannya, sehingga jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat berdampak buruk pada kesehatannya (I Nyoman Bayu et al., 2020). Dalam kasus perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah, ada tanda-tanda kondisi kerja, peran yang tidak jelas, antar pribadi, pengembangan karir, dan struktur organisasi (I Nyoman Bayu et al.

Stres kerja dapat mengurangi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang dialami perawat di tempat kerja dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan hasil yang mereka peroleh. Terdapat hubungan negatif antara stres dan kepuasan kerja. Ketika tingkat stres di tempat kerja menurun, pekerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Kurniati & Simbolon, 2019). Penelitian oleh Pratiwi & Mardianty (2022) juga mengungkapkan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja perawat. Ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kesuksesan organisasi saat ini. Stres dapat muncul akibat rendahnya kepuasan kerja, sementara kepuasan yang tinggi dapat membantu mengurangi stres. Penelitian Setiawan et al. (2020) menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana

beban kerja yang berlebihan membuat perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka..

#### **4.5.3 Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap**

##### ***Turnover intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intern. Hasil menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dapat mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan atau resign. Perawat cenderung memiliki rasa setia dan tanggung jawab yang kuat ke organisasi ketika mereka merasa terikat secara emosional dan moral dengannya. Perawat yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi lebih mungkin bertahan di lingkungan kerja rumah sakit di mana stabilitas dan kontinuitas sangat penting. Penghargaan atas kerja mereka, peluang pengembangan karir, dan dukungan dan komunikasi yang baik dari manajemen adalah beberapa sumber komitmen ini. Ketika perawat merasa bahwa organisasi mereka menghargai dan peduli dengan kesehatan mereka, mereka akan lebih terlibat dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih lama.

Rumah Sakit Dera AsSyifa An-Nahdiyah menggunakan komitmen organisasi yang dibangun oleh loyalitas perawat rumah sakit kepada rumah sakit, yang terdiri dari komitmen afektif (commitmen afektif), komitmen kontinu (commitmen kontinu), dan komitmen normatif (Hendrawan et al., 2022). Komitmen organisasi yang kuat dapat mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Akibatnya, retensi perawat meningkat dan rumah sakit dapat mempertahankan

tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil, yang sangat penting untuk layanan kesehatan yang berkelanjutan.

Seorang perawat yang berkomitmen menunjukkan bahwa mereka setia pada pekerjaan mereka. Perawat yang berkomitmen akan setia pada pekerjaan mereka dan dapat mempengaruhi cara mereka berpikir sehingga mereka dapat mengatasi keinginan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Paat et al. (2017), ada hubungan negatif antara komitmen organisasi terhadap turnover intention. Penelitian lain, berdasarkan penelitian Ratnaningsih (2021), menemukan hubungan negatif ini. Akibatnya, tingkat komitmen perawat yang lebih tinggi dapat berkorelasi negatif dengan tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hubungan antara komitmen organisasi dan niat turnover adalah negatif, menurut studi Kurniati & Simbolon (2019). Apabila perawat merasa dibantu oleh organisasi dan yakin pada janji mereka, mereka akan memilih untuk tetap.

#### **4.5.4 Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover***

##### ***intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intern. Hasil menunjukkan bahwa meskipun perawat mungkin merasa lelah, terbebani, dan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka karena tingkat stres yang tinggi, mereka tidak memiliki keinginan untuk berhenti atau meninggalkan tempat kerja mereka. Perawat yang tidak memiliki dukungan yang memadai atau mekanisme coping yang efektif mungkin merasa tertekan dalam konteks rumah sakit, di mana kebutuhan kerja sering kali tinggi dan situasi yang dihadapi bisa sangat menegangkan. Stres yang berlebihan membuat fisik dan mental lemah, membuat tidak termotivasi, dan mengurangi kinerja Anda.

Namun, meskipun perawat mengalami stres, mereka tetap tidak ingin mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menenangkan dan menguntungkan. Ini mungkin disebabkan oleh faktor lain, seperti kesulitan mencari pekerjaan dan keterbatasan alternatif pekerjaan yang sesuai. Akibatnya, perawat tetap ingin tetap di tempat kerja meskipun ada peningkatan tingkat stres.

Penelitian ini bertentangan dengan Robbins & Judge (2018) bahwa stres kerja dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik dan mental seseorang. Faktor-faktor yang menyebabkan stres dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan termasuk beban kerja yang berlebihan, wewenang yang tidak jelas, konflik dalam organisasi, persepsi yang berbeda tentang pekerjaan, dan gaji yang rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap turnover intention. Menurut Pat et al. (2017), ada hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan turnover intention.. Dengan demikian, jika tingkat stres kerja perawat meningkat, tingkat turnover intention juga meningkat. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja perawat lebih rendah, maka turnover intention juga meningkat. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh kondisi kerja di rumah sakit yang penuh dengan tekanan karena tugas berat menangani pasien. Selain itu, tingkat stres perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah sedang, sehingga tidak mendorong mereka untuk keluar, tetapi malah mendorong mereka untuk tetap di sana.

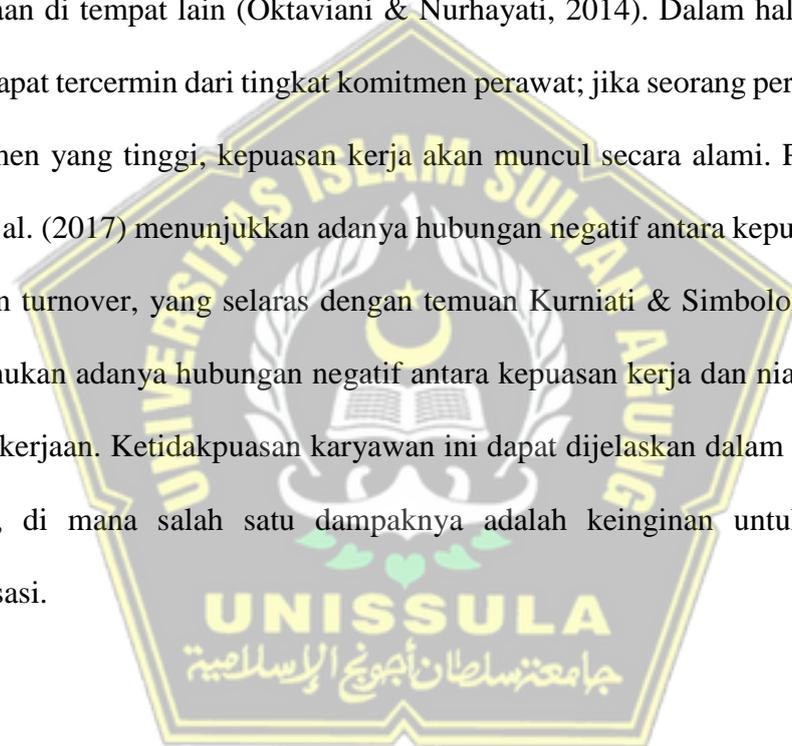
#### **4.5.5 Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap variabel keinginan perpindahan karyawan di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Ketika perawat tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan berusaha mencari pekerjaan lain agar mereka dapat memperoleh penghargaan, pengakuan, dan penghormatan dari perusahaan serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan mereka. Selain itu, kepuasan kerja mencakup rasa pencapaian, keseimbangan kerja-hidup yang baik, dan peluang yang jelas untuk berkembang dalam karir. Kepuasan kerja sangat penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas perawat di lingkungan kerja rumah sakit yang bisa sangat menuntut. Perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan layanan yang tidak sesuai dengan standar rumah sakit, menciptakan ikatan yang kuat dengan rumah sakit. Sebaliknya, perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin merasa kurang dihargai atau terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah, Kepuasan kerja adalah merupakan perasaan positif dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup tidak adanya keluhan, perasaan senang, bangga, kecocokan dengan pekerjaan, serta adanya kesempatan untuk berkembang..(Sunarta, 2019). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, tetapi tingkat

kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan perawat merasa lebih terikat dan lebih berkomitmen untuk tetap.

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai "niat untuk bertindak" atau motivasi dalam tindakan. Seorang perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dan cenderung tidak mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan mendorong perawat untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan di tempat lain (Oktaviani & Nurhayati, 2014). Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat tercermin dari tingkat komitmen perawat; jika seorang perawat memiliki komitmen yang tinggi, kepuasan kerja akan muncul secara alami. Penelitian oleh Paat et al. (2017) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan harapan turnover, yang selaras dengan temuan Kurniati & Simbolon (2019) yang menemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan ini dapat dijelaskan dalam model teoretis EVLN, di mana salah satu dampaknya adalah keinginan untuk keluar dari organisasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Perawat perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung di rumah sakit, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Stres yang dialami perawat dapat mengurangi kepuasan kerja karena stres menjadi hambatan dalam pekerjaan dan menurunkan motivasi. Perawat sering menghadapi situasi yang menekan, seperti merawat pasien dalam kondisi kritis atau menangani beban kerja yang berat.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Interntion* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Komitmen organisasi yang kuat dapat mengurangi niat perawat untuk keluar dengan mendorong mereka untuk tetap berkontribusi di rumah sakit, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja.
4. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Interntion* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Meskipun perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang, stres tersebut tidak mendorong mereka untuk keluar.

Sebaliknya, stres tersebut justru dapat meningkatkan motivasi perawat untuk bertahan lebih lama di rumah sakit.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Dera As-Syifa An-Nahdiah. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengurangi niat perawat untuk keluar, karena perawat yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih setia dan bertahan lebih lama di rumah sakit, menciptakan stabilitas tenaga kerja yang lebih baik.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberi tahu Rumah Sakit Dera As-Syifa apa yang harus dilakukan untuk mencegah turnover intention.

1. Pengembangan Program Perawat: Manajer perlu merancang dan mengimplementasikan program yang dapat menurunkan tingkat *Turnover intention*, seperti program pengembangan karir, pelatihan, dan kesempatan untuk keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ini akan membantu perawat merasa lebih terlibat dan berkomitmen, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.
2. Penerapan Kebijakan Penghargaan: Mengembangkan kebijakan penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan komitmen perawat. Penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan prestasi perawat akan memperkuat rasa loyalitas mereka dan mendorong kinerja yang lebih baik.
3. Komunikasi Efektif: Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan perawat sangat penting. Manajer harus memastikan bahwa perawat merasa didengar dan memahami bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan kinerja.

4. **Membangun Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Suasana kerja yang inklusif, adil, dan mendukung dapat mengurangi niat untuk pindah (*turnover intention*). Manajer perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif serta mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar perawat merasa lebih puas dan termotivasi.
5. **Penilaian dan Umpan Balik:** Manajer harus secara teratur menilai tingkat komitmen perawat serta memberikan umpan balik yang membangun. Umpan balik yang positif dan dukungan untuk pengembangan profesional dapat memperkuat komitmen perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.
6. **Keterlibatan Perawat dalam Pengambilan Keputusan:** Mengikutsertakan perawat dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berdampak langsung pada pekerjaan mereka, dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karena perawat merasa lebih bertanggung jawab dan terhubung dengan tujuan organisasi.
7. **Fokus pada Pengembangan Kepemimpinan:** Pelatihan dan pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi manajer sangat penting. Kepemimpinan yang efektif dapat meredam dan menurunkan adanya keinginan *Turnover intention* dengan memberikan teladan yang positif dan menciptakan hubungan yang saling percaya dengan perawat.

Dengan menerapkan implikasi manajerial ini, organisasi dapat meningkatkan komitmen perawat, berdampak positif pada kinerja keseluruhan, menghasilkan efisiensi yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

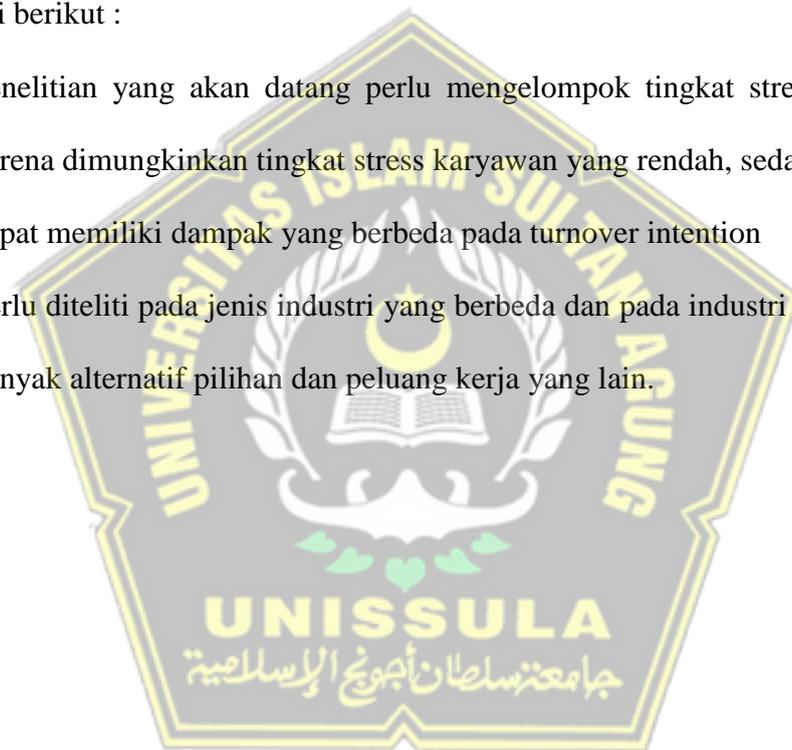
### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hasil yang diperoleh bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap turnover intention. Sebaliknya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres justru memiliki dampak negatif terhadap turnover intention pada tingkat stres yang sedang..

### 5.4 Penelitian Mendatang

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian mendatang sebagai berikut :

1. Penelitian yang akan datang perlu mengelompok tingkat stress karyawan, karena dimungkinkan tingkat stress karyawan yang rendah, sedang dann tinggi dapat memiliki dampak yang berbeda pada turnover intention
2. Perlu diteliti pada jenis industri yang berbeda dan pada industri yang memiliki banyak alternatif pilihan dan peluang kerja yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(C), 1–8. [https://doi.org/10.1016/01662236\(85\)90073-6](https://doi.org/10.1016/01662236(85)90073-6)
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A CrossNational Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Ervindo, R., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(1), 43–56.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ed. 4). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Malang: UB Press.
- Ihsani, A. R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.

- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen FEUB*, 7(1), 98–117.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721–743. <https://doi.org/10.2307/256157>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Perawat terhadap *Turnover intention*. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3412. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Lukmawati, E. Y. (2020). Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* (Studi Kap di Surabaya). *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 4(1), 57–67.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22(1). <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6012>
- Misbahuddin, Hasan, & Iqbal. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Perawat: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Oktaviani, R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi terhadap *Turnover intention* s dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Perawat Kantor Konsultan Pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(1), 83–98.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Perawat Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3416.

- <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Pratiwi, S. I., & Mardianty, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai. *Sinergi: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 15–25.
- Putri, A. L. (2014). Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Perawat Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai). *Jom FISIP*, 1(2), 1–15.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14 ed.). England: Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18 ed.). New York: Pearson Education Limited.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, N. D., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Simposium Nasional Multidisiplin*, 2. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162.g2385>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat Bidang Produksi CV. X. *Kajian Ilmiah Akuntansi*, 13(1), 98–114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>

- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* . *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 33–45.
- Yuliantoro, S. E., Wahyudi, A., & Suprayitno, S. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perawat SMK Leonardo Klaten). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 356–369.

