



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

Ulfa Wahyudiana Mukti, Andriyani¹
Ulfawahyudiana93@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

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

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

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

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

PENDAHULUAN

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

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

Akibat jangka pendek yang ditimbulkan oleh stres adalah karyawan bekerja tidak optimal sehingga mengganggu kinerjanya. Akibat yang muncul dalam jangka panjang, stres dapat membuat karyawan sakit dan bahkan menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) (Gibson, 1987). Menurut Hughes *et al.* (2012) stres kerja dapat berpengaruh buruk terhadap individu dan organisasi. Dampak buruk pada individu, antara lain menurunnya tingkat kesehatan dan menurunnya hubungan interpersonal antar karyawan. Dampak negatif pada organisasi, antara lain peningkatan absensi, mendorong karyawan memiliki niat berhenti kerja dan keluarnya karyawan dari

¹ Corresponding author

pekerjaannya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* dan *turnover* karyawan. Manurung (2012) mengatakan bahwa akibat yang dapat ditimbulkan apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami stres antara lain adalah tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut memiliki niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (*turnover intention*). Apabila hal tersebut terjadi dalam jangka waktu yang lama, akan menyebabkan pegawai tersebut mengundurkan diri dan perusahaan akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun non finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012) menyimpulkan, bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hee-Yun Yim *et al.* (2017) menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat, karena berdasarkan penelitiannya pada seluruh tenaga profesional kesehatan, yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi ialah perawat, ditunjukkan dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan perawat di Korea sangat tinggi bila masa kerja perawat melebihi 3 tahun.

Dukungan kerja dari manajer dapat mempengaruhi niat seseorang untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa atasan mereka memiliki pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja. Dukungan kerja dari organisasi juga mempengaruhi niat untuk tetap bekerja pada perusahaan. Salah satu contohnya adalah dukungan untuk mengakses pendidikan internal dan eksternal bagi karyawan yang memiliki kompetensi, yang didanai oleh perusahaan dan ilmu yang telah didapat akan dipraktikkan untuk kemajuan perusahaan. Contoh dari dukungan organisasi yang lainnya adalah fleksibilitas organisasi (misal: *job sharing*) dan kesempatan karyawan untuk dipromosikan (Tourangeau *et al.*, 2009).

Dukungan kerja (*work support*) dapat dikategorikan menjadi dua hal, yang pertama adalah dukungan proksimal yang berfokus pada cara-cara di mana karyawan merasakan dukungan langsung dari atasan mereka, kedua adalah dukungan distal terjadi pada tingkat organisasi dan berfokus pada kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam organisasi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan *work support* kepada karyawan secara umum. *Work support* yang maksimal berasal dari dua sumber yaitu dari atasan atau *supervisor* dan organisasi, keselarasan dari kedua dukungan kerja tersebut dapat semakin menekan tingkat *turnover intention* (Mc Carthy *et al.*, 2013).

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

Alasan lain seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yaitu kepuasan atas gaji yang diterima. Kepuasan gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Seseorang akan merasa terpuaskan dengan gaji yang didapatkan apabila gaji sesuai dengan yang diharapkan (Lum *et al.*, 1998). Sebaliknya, apabila gaji yang diterima dirasa tidak adil sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak

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

Terdapat dua asas yang harus dipatuhi oleh perusahaan mengenai pemberian gaji. Asas yang pertama adalah asas adil dan yang kedua adalah asas layak dan wajar. Apabila kedua asas tersebut terpenuhi maka terciptanya rasa puas karyawan terhadap gaji yang diterima. Selain itu bila kedua asas tersebut terpenuhi maka tujuan dari pemberian gaji untuk menjaga stabilitas karyawan akan tercapai. Terjaganya stabilitas karyawan ditunjukkan dengan tingkat *turnover* yang relatif kecil didahului dengan tingkat *turnover intention* yang rendah (Rivai, 2005).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Andini (2006), menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa gaji yang telah diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan beban kerja para karyawan. Hasil dari penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Andalen (2015), mengatakan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa gaji yang tinggi di mata karyawan berakibat pada rendahnya keinginan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan organisasi tempat bekerja.

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

Banyaknya peserta BPJS akan menambah jumlah pasien pada rumah sakit, hal tersebut akan berakibat bertambahnya beban perawat yang akan menimbulkan meningkatnya tingkat stres perawat. Selain berdampak pada internal sumber daya manusia, adanya BPJS juga berpengaruh kepada organisasi rumah sakit, dukungan kerja (*work support*) dari atasan maupun organisasi harus lebih maksimal, serta besarnya gaji harus disesuaikan dengan beban kerja perawat yang semakin bertambah. Rumah sakit harus menjaga stabilisasi keadaan tenaga kerja, khususnya perawat yang menjadi tombak pelayanan pasien, agar tetap bertahan dalam rumah sakit dan tidak memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Robbins (2006) menyatakan bahwa akibat dari stres yang berkaitan dengan perilaku antara lain perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Gibson (1987) terdapat beberapa dampak dari stres kerja bagi organisasi, antara lain: tingkat absensi, berhentinya karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, merasa terasingkan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya kesetiaan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Leodoro *et al.* (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh seorang perawat maka semakin besar keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hee-Yun Yim *et al.* (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* perawat.

Dari uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga
Hubungan *Work Support* dengan *Turnover Intention*

Dukungan organisasi atau POS memiliki tujuan meningkatkan hubungan antara karyawan dengan organisasi untuk mengurangi *turnover intention* (Allen *et al.*, 2003; dalam Dawley *et al.*, 2010). POS dan PSS merupakan hal yang sangat penting, karena dapat mendorong berkurangnya *turnover intention* karyawan (Tuzun & Kalemci, 2012).

Yang Yang *et al.* (2015) mengatakan *work support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work support* yang dilakukan oleh *supervisor* dan organisasi maka semakin rendah keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya. Hal demikian juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Alsthutwi (2017) bahwa *supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat.

Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Support* (X1) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga
Hubungan Kepuasan Gaji dengan *Turnover Intention*

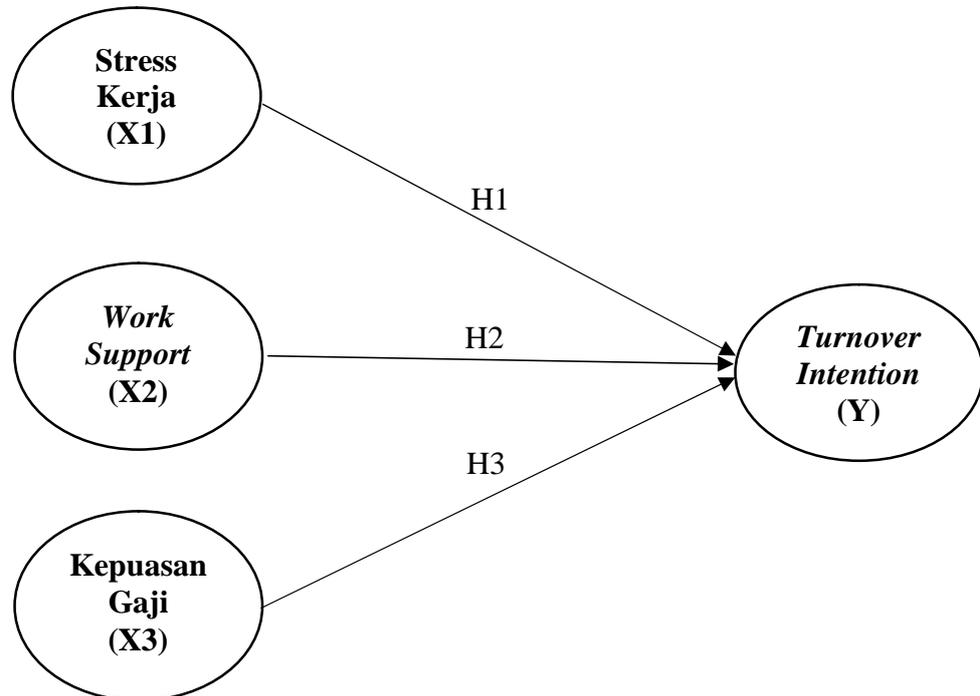
Tujuan dari pemberian gaji menurut Rivai (2005) yang berkaitan dengan usaha menekan tingkat *turnover*, antara lain: meningkatkan kerjasama, menjaga stabilitas karyawan dan memotivasi karyawan agar tetap bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Gibson, 1985 tujuan utama dari pemberian gaji antara lain: menarik seseorang untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Apabila ketiga tujuan tersebut tercapai, maka dapat dikatakan individu merasa puas dengan gaji yang diberikan, sehingga tidak akan meninggalkan organisasi atau dengan kata lain *turnover intention* akan rendah. Lawler dalam buku yang ditulis oleh (Gibson, 1985) juga menyatakan bahwa pembayaran gaji dimaksudkan untuk meningkatkan kesetiaan, tanggung jawab dan harga diri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abram Andalen (2015) menghasilkan suatu kesimpulan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila gaji yang diterima karyawan sudah adil atau gaji yang diterima tinggi maka niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Kepuasan gaji (X3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Rita Andini (2006); Abram Andalen (2015); Lucy Firth (2004); Yang-Yang *et al.* (2015)

METODE PENELITIAN

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres kerja, *work support* dan kepuasan gaji. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Nirmala, Purbalingga. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non random sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 95 responden.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara kepada HRD RSUD Nirmala, Purbalingga. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku literatur yang mendukung, jurnal maupun hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, dan gambaran umum institusi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang dioperasikan melalui program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 95 perawat RSUD Nirmala Purbalingga. Populasi perawat yang ada dalam RSUD Nirmala Purbalingga sebanyak 125 perawat, dari perhitungan sampel yang dilakukan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 95 perawat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 95 responden sesuai dengan perhitungan sampel yang telah dilakukan. Sebelum responden menjawab pertanyaan terkait variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu responden melakukan pengisian data diri yang kemudian diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan terakhir dari responden.

Analisis Angka Indeks Variabel Stres Kerja

Hasil dari jawaban responden mengenai variabel stres kerja dapat dijelaskan dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Angka Indeks Variabel Stres Kerja

ITEM		SKOR							N	TOTAL	INDEKS	KET
		1	2	3	4	5	6	7				
X1.1	f	6	44	14	22	7	2	0	95	271	38.7143	Rendah
	fxs	6	88	42	88	35	12	0				
X1.2	f	2	42	25	16	5	4	1	95	281	40.1429	Rendah
	fxs	2	84	75	64	25	24	7				
X1.3	f	1	30	24	20	10	9	1	95	324	46.2857	Sedang
	fxs	1	60	72	80	50	54	7				
X1.4	f	0	28	23	23	6	14	1	95	338	48.2857	Sedang
	fxs	0	56	69	92	30	84	7				
X1.5	f	1	30	16	27	7	13	1	95	337	48.1429	Sedang
	fxs	1	60	48	108	35	78	7				
JUMLAH									1551	44.3	Sedang	
RATA-RATA									310.2			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki angka indeks sebesar 44.3 sehingga dikategorikan dalam kriteria sedang, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang beragam mengenai stres kerja yang mereka alami dalam pekerjaannya di RSUD Nirmala, Purbalingga. Artinya, setiap indikator memiliki pengaruh yang berbeda – beda terhadap stres kerja.

Analisis Angka Indeks Variabel Work Support

Hasil dari jawaban responden mengenai variabel *work support* dapat dijelaskan dalam tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Angka Indeks Variabel Work Support

ITEM		SKOR							N	TOTAL	INDEKS	KET
		1	2	3	4	5	6	7				
X2.1	f	1	22	19	41	5	6	1	95	334	47.7143	Sedang
	fxs	1	44	57	164	25	36	7				
X2.2	f	0	9	21	45	11	9	0	95	370	52.8571	Sedang
	fxs	0	18	63	180	55	54	0				
X2.3	f	0	8	29	38	14	6	0	95	361	51.5714	Sedang
	fxs	0	16	87	152	70	36	0				
X2.4	f	1	12	33	35	6	7	1	95	343	49	Sedang
	fxs	1	24	99	140	30	42	7				
X2.5	f	0	8	25	40	8	14	0	95	375	53.5714	Sedang
	fxs	0	16	75	160	40	84	0				
JUMLAH									1783	51	Sedang	
RATA-RATA									356.6			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel *work support* memiliki angka indeks sebesar 51 sehingga dikategorikan dalam kriteria sedang, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *work support* yang dirasakan perawat di RSUD Nirmala, Purbalingga kurang maksimal.

Analisis Angka Indeks Variabel Kepuasan Gaji

Hasil dari jawaban responden mengenai variabel kepuasan gaji dapat dijelaskan dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Angka Indeks Variabel Kepuasan Gaji

ITEM		SKOR							N	TOTAL	INDEKS	KET
		1	2	3	4	5	6	7				
X1.1	f	7	18	34	25	6	4	1	95	306	43.7143	Sedang
	fxs	7	36	102	100	30	24	7				
X1.2	f	0	21	32	27	8	7	0	95	328	46.8571	Sedang
	fxs	0	42	96	108	40	42	0				
X1.3	f	1	9	29	45	4	7	0	95	348	49.7143	Sedang
	fxs	1	18	87	180	20	42	0				
X1.4	f	2	20	36	23	9	5	0	95	317	45.2857	Sedang
	fxs	2	40	108	92	45	30	0				
JUMLAH									1299		46.4	Sedang
RATA-RATA									324.75			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan gaji memiliki angka indeks sebesar 46.4 sehingga dikategorikan dalam kriteria sedang, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan gaji perawat di RSUD Nirmala, Purbalingga dalam taraf sedang.

Analisis Angka Indeks Variabel Turnover Intention

Hasil dari jawaban responden mengenai variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Angka Indeks Variabel Turnover Intention

ITEM		SKOR							N	TOTAL	INDEKS	KET
		1	2	3	4	5	6	7				
X1.1	f	6	41	5	13	7	20	3	95	331	47.2857	Sedang
	fxs	6	82	15	52	35	120	21				
X1.2	f	5	22	13	23	12	17	3	95	363	51.8571	Sedang
	fxs	5	44	39	92	60	102	21				
X1.3	f	1	13	8	38	25	10	0	95	388	55.4286	Sedang
	fxs	1	26	24	152	125	60	0				
JUMLAH									1082		51.52	Sedang
RATA-RATA									360.67			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel *turnover intention* memiliki angka indeks sebesar 51.52 sehingga dikategorikan dalam kriteria sedang, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada perawat di di RSUD Nirmala, Purbalingga sedang, tidak tinggi dan tidak rendah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dibawah ini merupakan hasil analisis linear berganda:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.619	2.132		6.856	.000		
X1	.370	.064	.420	5.788	.000	.555	1.801
X2	-.280	.077	-.280	-3.632	.000	.491	2.036
X3	-.294	.086	-.283	-3.418	.001	.428	2.338

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda dengan rumus dari model regresi penelitian yang dilakukan adalah:

$$Y = 14.619 + 0.370X1 - 0.280X2 - 0.294X3 +$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan penjelasan sebagai berikut:

Variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar 0.370. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat, maka keinginan perawat untuk keluar dari RSUD Nirmala, Purbalingga semakin besar. Variabel *work support* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar -0.280. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work support* yang dialami oleh perawat, maka keinginan perawat untuk keluar dari RSUD Nirmala, Purbalingga semakin rendah. Variabel kepuasan gaji (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar -0.294. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji yang dialami oleh perawat, maka keinginan perawat untuk keluar dari RSUD Nirmala, Purbalingga semakin rendah.

Uji Statistik F

Dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil dari pengujian uji ststistik F:

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.903	3	304.301	83.486	.000 ^a
	Residual	331.687	91	3.645		
	Total	1244.589	94			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji ANOVA atau *F test*, didapat nilai *F* hitung sebesar 83.486 dan dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan nilai *F* hitung yang lebih besar dari *F* tabel (2,70) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu stres kerja, *work support*, dan kepuasan gaji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Uji Statistik t

Dibawah ini merupakan hasil dari uji statistik t yang telah dilakukan:

Tabel 7
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.619	2.132		6.856	.000		
X1	.370	.064	.420	5.788	.000	.555	1.801
X2	-.280	.077	-.280	-3.632	.000	.491	2.036
X3	-.294	.086	-.283	-3.418	.001	.428	2.338

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 7 Menunjukkan hasil uji statistik t dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

H1: Stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik t, nilai t hitung dari variabel stres kerja (X1) menunjukkan hasil yang positif sebesar 5.788 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa t hitung sebesar $5.788 > 1.98$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan asumsi bahwa semakin tinggi stres kerja perawat maka tingkat *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga semakin tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 1 (H1) diterima.

2. Pengaruh *Work Support* terhadap *Turnover Intention*

H2: *Work Support* (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik t, nilai t hitung dari variabel *work support* (X2) menunjukkan hasil yang negatif sebesar 3.632 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa t hitung sebesar $3.632 > 1.98$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan asumsi bahwa semakin tinggi *work support* perawat maka tingkat *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga semakin rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 2 (H2) diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*

H3: Kepuasan gaji (X3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) pada perawat RSUD Nirmala, Purbalingga.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji statistik t, nilai t hitung dari variabel kepuasan gaji (X3) menunjukkan hasil yang negatif sebesar 3.418 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa t hitung sebesar $3.148 > 1.98$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan gaji perawat maka tingkat *turnover intention* perawat RSUD Nirmala, Purbalingga semakin rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 3 (H3) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.725	1.90917	1.530

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 8 menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai 0.725. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel stres kerja, *work support* dan kepuasan gaji dapat menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 72,5%. Sedangkan 27,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

H1: Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leodoro *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hee-Yun Yim *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* perawat.

H2: Pengaruh *Work Support* terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa *work support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work support* yang dialami oleh perawat maka tingkat *turnover intention* semakin rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *work support* yang dialami oleh perawat maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang Yang *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa *work support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alstutwi (2017) yang menunjukkan bahwa *work support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* perawat.

H3: Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan yang dialami oleh perawat maka tingkat *turnover intention* semakin rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan gaji yang dialami oleh perawat maka tingkat *turnover intention* semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abram Andalen (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* perawat.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Variabel stres kerja memiliki koefisien regresi yang paling tinggi, variabel kepuasan gaji memiliki koefisien regresi sedang, dan variabel *work support* memiliki koefisien regresi terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Indikator stres kerja yang memiliki angka indeks tertinggi terletak pada indikator keempat mengenai karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan di luar *job description*, sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator pertama mengenai instruksi yang diberikan atasan kurang jelas, sehingga permasalahan yang paling utama untuk diperbaiki adalah mengenai stres kerja, terutama pada pembagian *job description*. Indikator kepuasan gaji yang memiliki angka indeks tertinggi terletak pada indikator ketiga mengenai peningkatan besarnya gaji yang sudah sesuai dengan lama kerja. Sedangkan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator pertama mengenai tingkat gaji yang cukup dan sebanding dengan kerja keras selama dalam perusahaan. Sehingga dalam variabel kepuasan gaji yang harus diperbaiki adalah tingkat gaji yang harus sesuai dengan kerja keras perawat. Indikator *work support* yang memiliki angka indeks tertinggi terletak pada indikator kelima yaitu *supervisor* mendengarkan keluh kesah yang dialami perawat dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator pertama mengenai tindakan organisasi yang peduli dengan kesejahteraan perawat. Sehingga dalam variabel *work support* yang harus diperbaiki adalah kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan perawat.



Keterbatasan

Berdasarkan perhitungan indeks variabel, sebagian besar indikator memiliki katagori sedang, tidak ada indikator yang masuk kedalam katagori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner seharusnya lebih bervariasi. Kuesioner belum disertai pertanyaan terbuka, sehingga jawaban yang didapatkan belum mendetail.

REFERENSI

- Abelson, Michael. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 3, Pp. 382 – 386.
- Alshutwi, Sitah. 2017. "The Influence of Supervisor Support on Nurses Turnover Intention". *Health Systems and Policy Research*, Vol. 4, Pp. 1-6.
- Andalen, Abram. 2015. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karyawan, dan Dukungan Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan PT. Asuransi Tokio Marine Indonesia)". Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Andini, Rita. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Semarang: Tesis Universitas Diponegoro.
- Charty, M. A., Jeanette N. C., Sam H., Colette D., & Geraldine G. 2013. "Employee Work – Life Balance Outcomes in Ireland: A Multilevel Investigation of Supervisory Support and Perveived Organizational Support". *The International Journal of Human Resource Management* Vol. 24, No. 6, Pp. 1257 – 1276.
- Dawley, D., Jeffery D. H., & Neil S. B. 2010. "Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit". *The Journal of Social Psychology* Vol. 150, No. 3, Pp. 238 – 257.
- Eisenberger, R., Robin, H. 1986. "Perceived Organization Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, Pp. 500 – 5007.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firth, L., David, J. M., Katheleen, A. M., & Claude, L. 2004. "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit". *Journal of Managerial Psychology* Vol.19 No.2 Pp. 170 – 187.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.



- . 1986. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hayes, L. J., Linda O'Brien P., Christine D., Judith S., James B., Frances H., Heather K. S. L., & Nicola N. 2010. "Nurse Turnover: A Literature Review – An Update". *International Journal of Nursing Studies Vol. 49, Pp. 887 – 905*.
- Hee-Yun Yim, Hyun-Ju Seo, Yoonhyung Cho, & Jin Hee Kim. 2017. "Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress And Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea". *Asian Nursing Research, Vol. 11, Pp. 6-12*.
- Herman, H. G., & Donald P. Schwab. 1985. "Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement". *Intenational Journal of Psychology Vol. 20, Pp. 129 – 141*.
- Hughes, Virginia. 2012. "Stress: The Roots of Resilience". *Nature Vol. 490, Pp. 165 –167*.
- Kalidass, A., & Bahron, A. 2015. "The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organization Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention". *International Journal of Business Administration Vol. 6, No. 5*.
- Labraguea, L. J., Donna S. Gloeb, Denise M. McEnroe-Petittec, Konstantinos Tsarasd & Paolo C. Colet. 2017. "Factor Influencing Turnover Intention among Registered Nurses in Samar Philippines". *Applied Nursing Research, Vol. 39, Pp. 200-206*.
- Lum, L., John K., Kathleen C., Frank R., & Wendy S. 1998. "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior Vol. 19, Pp. 305 – 320*.
- Manurung, Monatorina. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)". Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mobley, H. W. 1982. "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research". *Academy of Management Review Vol. 7, No. 1, Pp. 111 – 116*.
- . 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab – Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Reichers, A. E. 1985. "A Review and Reconceptualization of Organizational



- Commitment". *The Academy of Manajement Review Vol. 10, No.3, Pp. 465 - 476.*
- Rivai, Veitzhal dan Dedy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen. 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Gunawan Aprizal. 2014. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo, Semarang)". Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Suartana, I Wayan. 2000. "Antesedan dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor". Yogyakarta: Tesis Magister Sains Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suskind, A. M., Michele, K., Carl, P. B. 2007. "How Organization Standards and Coworker Support Improve Restaurant Service". *Journal of Cornell University* Vol. 48, Pp. 370 – 379.
- Tett, R. P., & John P. Meyer. 1993. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Journal of Psychology* Vol. 46, Pp. 259 – 293.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 3, No.2, Pp. 102 – 125.
- Tourangeau, A. E., Greta C., Lisa A. C., Era M. F., & Sarah H. 2009. "Determinants of Hospital Nurse Intention to Remain Employed: Broadening Our Understanding". *Journal of Advanced Nursing*.
- Tuzun, I. K., & Arzu, R. K. 2012. "Organization and Supervisory Support in Relation to Employee Turnover Intentions". *Journal of Managerial Psychology* Vol. 27, No. 5.
- Umam, Khaerul. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yang Yang, Yan - Hui Liu, Jing - Ying & Hong - Fu Zhang. 2015. "The Impact of Work Support and Organizational Career Growth on Nurse Turnover Intention in China". *International Journal of Nursing Sciences*, Vol. 2, Pp. 134-139.