

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT**

**SKRIPSI**



Oleh

**MUHAMMAD IQBAL**

**NIM: 17510039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

**MUHAMMAD IQBAL**

**NIM: 17510039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT

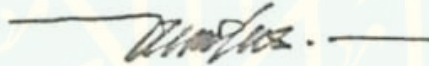
SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD IQBAL

NIM : 17510007

Telah disetujui 18 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr. H. Fauzan Almanshur, MM  
NIP: 197311172005011003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M  
NIP. 195306042006041002

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT**

### SKRIPSI

Oleh  
**MUHAMMAD IQBAL**  
NIM: 17510039

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada 28 Februari 2022

#### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, M. Pd  
NIP. 197809292014111001

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris


Dr. H. Fauzan Almanshur, MM  
NIP. 197311172005011003

3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, M.Si  
NIP. 197509062006041001

#### Tanda Tangan

(  )

(  )

(  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqbal

NIM : 17510039

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juni 2021

Hormat saya,

  
Muhammad Iqbal  
NIM : 17510039

## PERSEMBAHAN

*Bismillah Walhamdulillah* kupanjatkan kepada Allah SWT atas rahmat yang telah diberikan kepadaku, proses yang telah dilalui akhirnya saya dapat menyelesaikan dengan baik. Shalawat serta Salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Rasulullah SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tersayang, dua kakak perempuan, yang selalu mendukung dan tak pernah lelah memanjatkan doanya untuk kelancaran perkuliahan saya, serta dukungan, perhatian, nasehatnya. Untuk Ibunda Masruhah yang memberikan kasih sayang yang sangat berharga bagi hidup saya, nasehat dan arahan sehingga saya dapat mewujudkan salah satu kebanggaan kedua orang tua yaitu mensekolahkan anaknya sampai jenjang perguruan tinggi, sehingga dapat membuat senyum bahagia atau prestasi yang telah saya raih. Trimakasih sekali lagi untuk Ibu tersayang saya yang telah mendoakan saya dengan tulus bahwasannya yang saya rasakan kesuksesan ini hanyalah 1% dari saya dan selebihnya 99% berasal dari doa tulus seorang ibu kepada anaknya.

## MOTTO

*Fastabiqhul Khoirot*

( Berlomba lomba dalam Kebaikan )

*Man Jadda Wajada*

( Barang siapa yang bersungguh sungguh ia akan dapat )

“Kalau Nambah Sesuatu Nggak Bikin Jadi Taqwa, Nggak Usah”



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala Puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tulisan ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SWA, keluarga dan sahabatnya.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Almarhum Aba tercinta, dan Ibunda yang kusayangi yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penghargaan dan terima kasih penulis berikan kepada Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur. MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu penulisan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2017 yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b> .....  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....   | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....  | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....  | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....   | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> ..... | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....   | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....   | <b>1</b>    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....  | <b>6</b>    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....  | <b>7</b>    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....   | <b>7</b>    |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....                                       | <b>8</b>    |
| 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....                               | <b>8</b>    |
| 2.2 Kajian Teoritis .....  | <b>21</b>   |
| 2.2.1 Beban Kerja .....  | <b>21</b>   |
| 2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja .....                                     | <b>22</b>   |
| 2.2.1.2 Pengukuran Beban Kerja .....                                     | <b>23</b>   |
| 2.2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja .....                | <b>24</b>   |
| 2.2.1.4 Indikator Beban Kerja .....                                      | <b>26</b>   |
| 2.2.2 Stress kerja .....   | <b>25</b>   |
| 2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....                                     | <b>27</b>   |
| 2.2.2.2 Penyebab Stres .....   | <b>28</b>   |
| 2.2.2.3 Akibat yang ditimbulkan Stres Kerja .....                        | <b>30</b>   |
| 2.2.3 <i>Turnover Intention</i> .....                                    | <b>31</b>   |
| 2.2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....                       | <b>31</b>   |
| 2.2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....  | <b>32</b>   |
| 2.2.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....                        | <b>31</b>   |
| 2.2.3.4 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....                           | <b>31</b>   |
| 2.2.4 Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja .....                      | <b>36</b>   |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.5 Pengaruh Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> ..... | 36        |
| 2.2.6 Pengaruh Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> ..... | 37        |
| 2.2.7 Beban Kerja dalam prespektif Islam .....                    | 38        |
| 2.2.8 Stres Kerja dalam prespektif Islam .....                    | 38        |
| 2.2.9 <i>Turnover Intention</i> dalam prespektif Islam.....       | 38        |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....                                     | 39        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                                    | 39        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                            | <b>46</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian .....  | 46        |
| 3.2 Lokasi Penelitian .....                                       | 47        |
| 3.3 Populasi Penelitian .....                                     | 47        |
| 3.3.1 Populasi.....   | 47        |
| 3.3.2 Sampel .....  | 48        |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....                                | 48        |
| 3.5 Data dan Jenis Data .....                                     | 49        |
| 3.5.1 Data Primer .....   | 49        |
| 3.3.2 Data Sekunder .....   | 50        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....                                 | 50        |
| 3.6.1 Observasi.....  | 50        |
| 3.6.2 Kuesioner .....   | 50        |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel.....                            | 52        |
| 3.8 Skala Pengukuran .....  | 56        |
| 3.9 Uji Validitas dan Realibilitas .....                          | 57        |
| 3.10 Analisis Data.....   | 60        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....                          | <b>62</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....  | 62        |
| 4.1.1 Rumah Sakit Muhammadiyah Babat .....                        | 62        |
| 4.1.1.1 Visi dan Misi RSM Babat.....                              | 62        |
| 4.1.2 Hasil Analisis Deskripsi .....                              | 62        |
| 4.1.2.1 Gambaran umum Responden .....                             | 62        |
| 4.1.3 Hasil Analisis Deskripsi .....                              | 66        |

|   |    |
|---|----|
| 4.1.2.1 Uji Validitas .....   | 66 |
| 4.1.2.2 Uji Realibilitas .....  | 68 |
| 4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....  | 68 |
| 4.1.2.1 Uji Normalitas .....  | 69 |
| 4.1.2.2 Uji Multikolieritas .....   | 69 |
| 4.1.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....   | 70 |
| 4.1.2.2 Uji Linieritas .....  | 71 |
| 4.1.5 Analisis Jalur .....  | 71 |
| 4.1.2.2 Uji Hipotesis .....   | 78 |
| 4.2 Pembahasan.....   | 82 |
| 4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....                            | 84 |
| 4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....             | 85 |
| 4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan stres kerja Terhadap Turnover<br>Intention ..... | 86 |
| <b>BAB V PENUTUP</b> .....  | 87 |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 87 |
| 5.2 Saran .....   | 88 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 89 |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....  | 91 |

## DAFTAR TABEL

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| <b>Tabel 1.1</b>  | Data <i>Turnover</i> .....                                 | 3  |
| <b>Tabel 2.1</b>  | Hasil Hasil Penelitian Terdahulu.....                      | 12 |
| <b>Tabel 3.1</b>  | Operasional variabel.....                                  | 54 |
| <b>Tabel 3.2</b>  | Skala Pengukuran .....                                     | 56 |
| <b>Tabel 4.1</b>  | Karakteristik Jenis Kelamin .....                          | 63 |
| <b>Tabel 4.2</b>  | Karakteristik tingkat Pendidikan .....                     | 64 |
| <b>Tabel 4.3</b>  | Karakteristik Lama kerja .....                             | 65 |
| <b>Tabel 4.4</b>  | Karakteristik Gaji .....                                   | 66 |
| <b>Tabel 4.5</b>  | Uji Validitas .....  | 67 |
| <b>Tabel 4.6</b>  | Uji Reliabilitas.....                                      | 68 |
| <b>Tabel 4.7</b>  | Uji normalitas .....                                       | 68 |
| <b>Tabel 4.8</b>  | Uji Multikolinieritas .....                                | 69 |
| <b>Tabel 4.9</b>  | Uji Heteroskedastisitas .....                              | 70 |
| <b>Tabel 4.10</b> | Uji Linieritas.....  | 71 |
| <b>Tabel 4.11</b> | <i>Path</i> beban Kerja Terhadap Stres kerja.....          | 73 |
| <b>Tabel 4.12</b> | <i>Path</i> Stres Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 74 |
| <b>Tabel 4.13</b> | Pengaruh langsung dan tidak langsung .....                 | 76 |
| <b>Tabel 4.14</b> | Uji Hipotesis.....   | 79 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| <b>Gambar 2.1</b> Model Hipotesis.....                             | 42 |
| <b>Gambar 3.1</b> Struktural Organisasi RS Muhammadiyah Babat..... | 60 |
| <b>Gambar 4.1</b> Kerangka Konseptual Skripsi .....                | 77 |
| <b>Gambar 5.1</b> Hasil Pengujian Hipotesis.....                   | 80 |



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 4 : Hasil Uji *Path*
- Lampiran 5 : Surat Penelitian
- Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Biodata Peneliti
- Lampiran 9 : Surat Plagiarisme



## ABSTRAK

Iqbal, Muhammad. 2021. SKRIPSI. Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat)

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Al Manshur MM

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*

---

Tuntutan Rumah Sakit yang tidak sebanding dengan kepuasan yang dialami perawat akan berdampak pada timbulnya stress kerja dan mampu berujung pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah beban kerja ini berpengaruh terhadap variabel stress kerja, dan stress kerja ini berpengaruh pada *turnover intention*, kemudian beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja.

Jenis penelitian ini dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menjadikan perawat rawat inap di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat sebagai sampel penelitian sebanyak 35 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analyst*.

Hasil penelitian menjabarkan (1) Beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* pada perawat RSM Babat (2) pengaruh beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap stres kerja, menyatakan pengaruh tidak lebih besar dari pada pengaruh langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Saran dalam penelitian ini bagi Rumah Sakit agar lebih mengedepankan kenyamanan perawat agar tidak timbul rasa ingin keluar, kemudian bagi penelitian selanjutnya diharapkan melanjutkan penelitian ini dengan harapan ada perkembangan dalam penelitian pada variabel terikat khususnya.

## **ABSTRACT**

Iqbal, Muhammad. 2021. *Thesis. Title : “ Effect of Workload on Turnover Intention through Work Stress as an Intervening Variable ” (Nurses at Muhammadiyah Babat Hospital)*

*Advisor : Dr. H. Fauzan Al Manshur MM*

*Keywords : Workload, Job Stress, Turnover Intention*

---

*Hospital demands that are not proportional to the satisfaction experienced by nurses will have an impact on the emergence of work stress and can lead to the desire to leave (turnover intention). This study aims to examine and analyze whether this workload affects the work stress variable, and this work stress affects turnover intention, then workload affects turnover intention through work stress.*

*This type of research in this research is quantitative research. This study makes inpatient nurses at the Muhammadiyah Babat Hospital as the research sample as many as 35 respondents. The analytical tool used in this research is path analyst.*

*The results of the study describe (1) Workload can affect work stress variables in RSM Babat nurses (2) the effect of workload on work stress, stating the indirect effect between workload work on stress is greater than the direct effect of workload on turnover intention.*

*Suggestions in this study for hospitals to prioritize the comfort of nurses so as not to feel like leaving, then for further research it is expected to continue this research in the hope that there will be developments in research on the dependent variable in particular.*



## مستخلص البحث

إقبال، محمدز 2021ز البحث الجامعي. الموضوع : تأثير عبء العمل على نية الدوران من خلال إجهاد العمل كمتغير متدخل (ممرضة في مستشفى المحمدية بابات)

المشرف: الدكتور الحاج المنصور الماجستير

الكلمة المفتاحية: عبء العمل، إجهاد العمل، نية الدوران.

مطالب المستشفى التي لا تتناسب مع الارتياح الذي تعاني منه الممرضات سيؤدي على ظهور بداية إجهاد العمل ويمكن أن يؤدي إلى الرغبة في الخروج (نية دوران). تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل ما إذا كان عبء العمل هذا يؤثر على متغيرات إجهاد العمل ، ويؤثر إجهاد العمل هذا على نية الدوران ، ثم يؤثر عبء العمل على نية الدوران من خلال إجهاد العمل.

نوع هذا البحث في هذه الدراسة هو البحث الكمي. وقد جعلت هذه الدراسة ممرضات داخلات في مستشفى محمدية بابات كعينة من 35 مجيبة. الأداة التحليلية المستخدمة في هذه الدراسة هي محلل المسار.

تشرح نتيجة البحث (1) عبء العمل يمكن أن يؤثر على إجهاد العمل في ممرضة مستشفى المحمدية بابات (3) تأثير عبء العمل على نية دوران من خلال إجهاد العمل، ويذكر التأثير غير المباشر بين عبء العمل إلى نية دوران من خلال إجهاد العمل هو أكبر من التأثير المباشر بين عبء العمل على نية دوران.

النصيحة في هذه الدراسة للمستشفيات لإعطاء الأولوية لراحة الممرضات حتى لا ينشأ شعور الرغبة في الخروج، ثم للدراسة بعدها يرجى من أن يقوم باستمرار هذا البحث مع الأمل في أن هناك تطوير في البحوث على المتغيرات ملزمة على وجه الخصوص.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari instansi yang didasari oleh berbagai alasan. Keputusan untuk keluar atau mengundurkan diri merupakan salah satu pilihan terakhir apabila perawat tidak mendapati kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seperti halnya perawat pada bidang pelayanan jasa kesehatan yang banyak berperan penting untuk melayani para pasiennya. Hal tersebut tentunya menjadi fokus penting bagi Rumah Sakit agar memberikan kenyamanan bagi para perawatnya agar tidak sampai berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari Rumah Sakit tersebut.

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi pada industri jasa kesehatan yang bergerak pada ranah pelayanan kesehatan, dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung pelayanan kesehatan tingkat dasar, seperti Puskesmas. Perawat sebagai gardah terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien, terdapat Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 36 tahun 2009 mengenai pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Oleh karena itu penting bagi rumah sakit memiliki perawat yang mampu melaksanakan pelayanan kesehatan dengan baik sehingga mampu mewujudkan tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Agar tujuan Rumah Sakit dapat tercapai, maka

harus memperhatikan dan memelihara para perawatnya dengan baik agar perawat yang memiliki kualifikasi baik dalam Rumah Sakit tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan keluar meninggalkan tempat kerjanya (*Turnover Intention*) karena kurang mendapatkan perhatian dan kenyamanan dari Rumah Sakit.

*Turnover* menurut Cotton dan Tuttle (1986) diartikan sebagai suatu kemungkinan atau perkiraan seseorang akan tetap berada dalam suatu organisasi. *Turnover intention* dianggap sebagai masalah serius dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja yang tinggi. Wrightg (2001) mendefinisikan *turnover* adalah sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi, sementara *turnover intention* adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan untuk keluar.

Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi *problem* yang serius bagi banyak organisasi, bahkan mampu membuat organisasi mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil mendapatkan staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia saat staf yang direkrut tersebut memilih pekerjaan diperusahaan lain (Toly, 2001). Faktor faktor yang memicu terjadinya *turnover intention* cukup kompleks, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan intellegensi, terikat terhadap perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan menjadikan indicator untuk terjadinya memikirkan untuk keluar, pencarian *alternative* pekerjaan, niat untuk keluar (Mobley et al, 1978). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada organisasi, akan membawa dampak pada karyawan maupun organisasi seperti: beban kerja, biaya penarikan karyawan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada RS Muhammadiyah Babat cukup tinggi. Rumus *Tingkat turnover* perawat dapat dilihat dibawah ini

$$LTO = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar atau tidak lanjut bekerja}}{(\text{Jumlah karyawan diawal tahun} + \text{diakhir tahun}) : 2} \times 100$$

$$LTO = \frac{10}{(37 + 34) : 2} \times 100$$

Berdasarkan data yang ada tingkat *turnover* perawat selama periode Januari-Desember 2020 dapat dihitung melalui perhitungan rumus diatas. Tingkat *turnover* perawat dikatakan tinggi menurut Gillis (1994) dalam Aryanto (2011), keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar 5 - 10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 %. Maka tingkat *turnover* tenaga perawat di RS Muhammadiyah Babat tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Beberapa penelitian lain mengungkapkan *turnover intention* karyawan dari suatu organisasi disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik (Quraeshi et al 2012). Stres kerja merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stress dalam pekerjaan (Parvaiz et al, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan raja (2015) menjelaskan bahwa stress kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat stress kerja di rumah sakit maka akan memicu tingginya *turnover intention*.

Variabel beban kerja juga yang terlalu banyak dapat mengakibatkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Robbins (2017) menegaskan bahwa tingkat perputaran secara sukarela (*turnover intention*) lebih memungkinkan diantara orang-orang yang mengalami banyak stress kerja. Hal ini disampaikan oleh Wirawan (2015) mengatakan beban kerja pegawai yang sangat berat dapat menyebabkan timbulnya stress kerja sehingga pegawai tidak bisa melaksanakannya dan memilih untuk keluar atau pindah kerja. Dalam penelitiannya Irvianti, Verina (2015) beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dari Qureshi (2012) yang bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan tersebut penyebab terjadinya *turnover intention* bukan hanya stress kerja saja melainkan beban kerja juga.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, terletak di Jl. KH Ahmad Dahlan No14, Babat, Kabupaten Lamongan Jawa Timur. Rumah Sakit Muhammadiyah Babat merupakan sebuah Rumah Sakit swasta dengan kategori akreditasi KARS. Lembaga pelayanan kesehatan ini memiliki tenaga medis dan pembagian dalam kategori ruangan dengan lingkungan serta pelayanan yang berbeda. Pelayanan disini dibagi tiga shif dalam sehari. Perawat dalam pelaksanaan tugas sudah ditargetkan untuk menangani 12 pasien dalam satu shif dengan 8 jam kerja. Dalam pembagian tiga shif, setiap shif berjumlah 8 perawat yang akan melayani atau menangani pasien. Namun dalam realisasinya setiap perawat hanya mampu menangani 10 - 11 pasien dalam satu shif, apalagi suasana saat ini dimana pasien sakit sangat meningkat, perlu adanya penambahan tenaga perawat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut sesuai dengan

pendapat Schultz (2006) menyatakan terjadinya beban kerja karena terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Hal itu tentu perawat tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Keterkaitan antara variabel yang diteliti diungkapkan dalam beberapa hasil penelitian terdahulu dimana menjadi *research gap*, Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Irvianti (2015) menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menguatkan dari Lee G dan Zhang G. (2010) menunjukkan pengaruh variabel stress kerja terhadap *turnover intention*. Demikian juga penelitian dari Fuhasari (2015) juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Kemudian penelitian Margarita dkk., (2018) menunjukkan variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian terdahulu, hasil dari penelitian Agustina (2013) menjelaskan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Oleh karena itu perbedaan yang terdapat dari hasil penelitian, penulis ingin kembali mengkaji perihal pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil yang didapat pada bagian SDI, tingginya tingkat *turnover* perawat terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa ada beban kerja yang diakibatkan pasien yang datang ke rumah sakit sangat banyak. Sedangkan jumlah perawat tak sebanding dengan pasien yang datang, apalagi situasi kondisi pandemi seperti ini,

perawat dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan pelayanan bagi para pasien. Disisi lain, perawat mengalami stres dikarenakan bahayanya covid-19 yang membuat perawat ketakutan meskipun *protocol* kesehatan sudah diterapkan sangat baik di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BABAT”**

### **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, penulis mendapatkan beberapa poin rumusan antara lain:

1. Apakah variabel beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat?
2. Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel stres kerja pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

2. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktisi**

- a. Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dalam rangka melakukan evaluasi terkait kebijakan dalam pengelolaan *human resource* yang harus memperhatikan permasalahan beban kerja dan juga variabel stres kerja pada perawat.

##### **1.4.2 Manfaat Akademisi**

- a. Bagi akademisi, mampu dijadikan acuan dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja, *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dipergunakan untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang konsentrasi Manajamen Sumber Daya Manusia, kemudian dapat digunakan kembali untuk bahan refrensi bagi seseorang yang akan melakukan praktik penelitian sejenis.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada, berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini;

Pradana dan Salehudin pada tahun (2015), dalam penelitiannya mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada mirota batik Yogyakarta) menemukan *work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif pada stres pekerjaan dan konflik kehidupan kerja. Selanjutnya, temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi secara signifikan mengurangi *turnover intention*. Namun, temuan menunjukkan bahwa hanya stres kerja yang secara signifikan meningkatkan karyawan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work-life conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* niat.

Hasil penelitian Septiari dan Ardana (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel asana agung putra bali. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel asana agung putra Bali, dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel asana agung putra Bali. Saran yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen hotel terus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi

timbulnya acaman dalam pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengurangi turnover intention karyawan. Pihak manajemen juga sebaiknya tetap menegaskan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja sesuai dengan *job description* agar mengurangi stres kerja karyawan, sebagai akibat dari tanggung jawab kerja yang berlebihan, yang mana kemudian akan *mengurangi turnover intention* karyawan.

Asbath pada tahun (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja, kemudian adanya pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

Arisandhi pada tahun (2017), melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian tat usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung Malang, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel stress kerja pada pegawai kantor di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula potensi terjadinya stress kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka potensi untuk terjadinya stress kerja juga rendah.

Sabilla pada tahun (2017), dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress

kerja terhadap *turnover intention* Karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Kemudian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memperhatikan karyawannya maka stres yang akan dirasakan karyawanpun akan rendah dan tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya ketika karyawan merasakan stres yang berat maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat sehingga perusahaan harus menemukan strategi yang baik untuk membantu menyelesaikan masalah stres yang dialami karyawannya.

Irawati dan Corollina pada tahun (2017) melakukan penelitian berjudul Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen *Moulding* di PT. Giken Precision Indonesia. Kemudian Beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen *Moulding* di PT. Giken Precision Indonesia.

Adapun hasil penelitian Riani dan Putra (2017) dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua dengan menggunakan karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara

dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Dari penelitian ini variabel yang sesuai dengan penelitian kali ini terletak pada variabel beban kerja dan stress kerja menunjukkan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Dewi pada tahun (2016) melaksanakan penelitian dengan mengambil judul pengaruh stress kerja pada variabel *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja di agen AJB Bumiputera. Variabel stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh langsung secara positif pada variabel *turnover intention*, kemudian stress kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera. Saran didalam penelitian ini untuk AJB Bumi putera yakni untuk memperkecil tingkat variabel stres kerja agar diusahakan untuk meningkatkan kualitas dari supervisi agar dapat meredam konflik kerja.

Khoeri dan nasrul pada tahun (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Hasil dari pengujian variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji parsial (Uji T) menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan. Kemudian dari pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Penelitian Ernawati dkk., (2018) berjudul Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening (Studi

pada Mirota batik Yogyakarta) Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stress kerja, stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perputaran karyawan, serta beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat perputaran kerja melalui variabel stress kerja sebagai variabel intervening.

Rahmanita pada tahun (2019) mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stress kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat, kemudian beban kerja juga dipengaruhi stress kerja sebagai mediasi, sementara stress kerja mengalami hasil positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Kemudian Subekti tahun (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di UD.Cipta Karya Abadi Trenggalek yaitu stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian Dewi dan Sriathi (2019) berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasanah pada tahun (2020) mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention to Leave* Dosen Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *intention to leave* pada dosen UIN Malang, artinya apabila terjadi peningkatan beban kerja pada dosen, maka belum tentu hal tersebut akan meningkatkan keinginan untuk berhenti dari organisasinya saat ini.

Sementara itu hasil penelitian Fitriantini dkk., (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja.

Tabel 2.1

## Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti           | Judul Penelitian   | Teknik Analisis | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------|--|-----------------|---|
| 1  | Salehudin, (2015)       | Pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> | SPSS            | Penelitian ini menemukan <i>work overload</i> berpengaruh negatif dan hanya stress kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i>  |
| 2  | Septiari, Ardana (2016) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan stress kerja terhadap karyawan pada hotel asana agung putra bali              | Regresi Linear, | Ditemukan efek langsung <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> |
| 3  | Asbath (2017)           | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT.          | SPSS            | Ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja, kemudian   |

|   |                           |   |                    |  |
|---|---------------------------|---|--------------------|--|
|   |                           | Bank Jatim Cabang Bawean  |                    | adanya pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean. |
| 4 | Arisandhi (2017)          | hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian tat usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung Malang. | SPSS               | Menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel stress kerja pada pegawai kantor di PG. Kebon Agung Malang.        |
| 5 | Sabilla (2017)            | Pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan dengan dukungan <i>social</i> sebagai variabel moderating       | SPSS               | Terdapat temuan hasil stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnvover inteniton</i>  |
| 6 | Irawati, Corollina (2017) | Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT  | SPSS<br>Version 20 | Peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja internal berpengaruh   |



|    |                       |   |                               |  |
|----|-----------------------|---|-------------------------------|--|
|    |                       | Giken Precision Indonesia   |                               | positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja   |
| 7  | Riani, Putra (2017)   | Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.  | <i>Software</i> SPSS          | Menunjukkan hasil pada beban kerja, stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif |
| 8  | Dewi Zhamronny (2018) | (Pengaruh stress kerja pada <i>turnover intention</i> yang dimediasi kepuasan kerja agen JB Bumiputera          | SPSS                          | Pengaruh positif ditunjukkan masing masing variabel, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .                   |
| 9  | Khoeri, Nasrul (2018) | Pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung. | SPSS                          | Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>   |
| 10 | Ernawati, dkk (2018)  | Pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui stress kerja sebagai                            | Regresi, <i>Path Analysis</i> | Beban kerja meunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap stress   |

|    |                      |  |                                    |   |
|----|----------------------|--|------------------------------------|---|
|    |                      | variabel <i>intervening</i> (Studi pada mirotatik batik yogyakarta)  |                                    | kerja dan terhadap <i>turnover intention</i> juga berpengaruh signifikan  |
| 11 | Rahmanita (2019)     | Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada RSM Babat  | <i>Path Analysis</i> ,             | Terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat  |
| 12 | Subekti (2019)       | Pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel <i>intervening</i> di UD.Cipta Karya Abadi Trenggalek | <i>Path Analysis</i> ,             | yaitu stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Kemudian stress kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja. |
| 13 | Dewi, sriathi (2019) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja  | <i>Path Analysis</i> dan Uji Sobel | Hasil analisis penelitian ini memaparkan variabel stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover</i> , berbeda dengankepuasan kerja yang hasilnya negatif   |

|    |                            |  |                             |   |
|----|----------------------------|--|-----------------------------|---|
|    |                            |  |                             | terhadap <i>turnover intention</i> .  |
| 14 | Hasanah<br>(2020)          | Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Intention to Leave</i> Dosen Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>intention to leave</i> pada dosen UIN Malang. | <i>Partial Least Square</i> | Menunjukkan apabila terjadi peningkatan beban kerja pada dosen, maka belum tentu hal tersebut akan meningkatkan keinginan untuk berhenti dari organisasinya saat ini.   |
| 15 | Fitriantini, dkk<br>(2020) | Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram  | Analisis SEM                | Terdapat hasil menggunakan teknik SEM beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan pada turnover, serta beban kerja berpengaruh dengan stress kerja, begitupun dengan stress kerja |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . |
|--|--|--|--|--|

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Beban Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Sari dan Putu (2014) beban kerja merupakan intensitas dari pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Schultz (2006) menyatakan terjadinya beban kerja karena terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Sementara itu Mangkuprawira, (2003) menjelaskan apabila beban kerja dibawah standar, akan terjadi beban kerja yang berlebih, lain halnya jika beban kerja diatas standar, estimasi standar lebih rendah dari kemampuan karyawan tersebut. Sedangkan dalam penelitian menurut Meshkati (1988) beban kerja diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas dengan tuntutan pekerjaan. Dikarenakan kerja

manusia meliputi fisik dan mental, maka kedua hal tersebut mempunyai level pembenahan yang berbeda. Dari Tingkat pembenahan dinilai tinggi memungkinkan dari pemakaian energi yang *over* dan bisa mengakibatkan *overstress*, dan juga sebaliknya ketika yang dinilai pembenahan rendah berakibat jenuh atau disebut *understress*. Maka dari itu perlu diupayakannya tingkat pembenahan yang optimal dan ada pada kedua batas yang dinilai ekstrim dan tentunya akan berbeda antara individu satu dengan yang lain.

Variabel Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan / kondisi normal (Kurnia, dalam Irawati 2017). Variabel Beban kerja adalah faktor yang perlu diperhatikan bagi perawat agar mendapatkan keseimbangan dan juga produktivitas tinggi kerja yang diakibatkan variabel lingkungan kerja dan juga kapasitas kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja suatu hal yang tidak dapat diobati namun dapat dicegah sebagai upaya memperkecil kemungkinan terjadi.

### 2.2.1.2 Pengukuran beban kerja

Menurut Ilyas ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

#### 1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

#### 2. *Study Time and Motion*

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

### 3. *Daily Log*

*Daily log* merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Menurut Davis dan Newstrom *dalam* (Hadyanto, 2018:25) dimensi beban kerja antara lain:

#### 1. Work Overload

Pekerjaan berlebihan akan membutuhkan tenaga yang ekstra dan kemampuan maksimal dari seseorang. Hal lumrah biasanya pekerjaan yang berlebihan adalah hal-hal yang sifatnya menekan dan mampu menyebabkan ketegangan.

#### 2. *Time Urgency*

Saat menyelesaikan sebuah tugas, adalah hal yang juga menekan. Jika tugas diselesaikan dengan tergesa-gesa akibat waktu yang terbatas maka besar kemungkinannya menimbulkan kesalahan dan merugikan bagi pihak instansi.

#### 3. Ketidakjelasan peran (*Role ambiguity*)

Para pekerja perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk diselesaikan dan tanggung jawab pekerjaan, para pekerja harus memberikan

performa yang baik dalam bekerja. Kemudian ketidakjelasan peran bisa juga terjadi saat kurangnya informasi dan juga status kerja yang tidak sesuai.

### 2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

#### 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

#### 2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif



melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

#### **2.2.1.4 Indikator beban Kerja**

Indikator Beban Kerja Dalam penelitian ini yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 3) Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.2.2 Stress Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Stress

Mangkunegara (2012) mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Masalah stres didalam perusahaan merupakan faktor yang penting, karena sejak mulai timbulnya tuntutan kerja didalam pekerjaan yang dilakukan. Stres dikonseptualisasikan dari berbagai ragam paradigma yakni sebagai arti stimulus, stres sebagai respon kemudian stres sebagai stimulus pada respon.

Wijaya menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: *pertama*, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. *Kedua*, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. *Ketiga*, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. *Keempat*, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. *Kelima*, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Stress merupakan suatu bentuk respon seseorang, baik itu secara fisik maupun secara mental, terhadap suatu perubahan pada lingkungan kerja yang dirasa mengganggu dan membuat dirinya terancam. Saat masalah stres sering kali menjadi sorotan yang khas, karena posisi yang sangat berkaitan pada produktifitas kerja. Banyak diantara individu yang merasakan stres kerja baik atasan atau bawahan pernah mengalami, meskipun itu dalam kondisi stres yang masih dinilai rendah.

### 2.2.2.2 Penyebab Stress

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “*stressors*”. Umumnya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai *stressors* tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut.

Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Handoko (2001) yakni : “*On The Job*” (dalam perusahaan) dan “*Off The Job*” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

#### a. *On The Job Stress*.

Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi.
4. Iklim politis yang tidak aman.

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

*b. Off The Job Stress.*

Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan inansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian).
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat Tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak/ sanak keluarga dan sebagainya).

Baik “*On The Job Stress*” maupun “*Off The Job Stress*” tersebut menjadi harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan. Reaksi terhadap stress dengan memperhatikan pengertian stres dan penyebab-penyebab stres, maka perlu diketahui pula bagaimana reaksi seseorang karyawan terhadap stres tersebut.

Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan mengendalikan diri dari masing-masing individu.

Ada reaksi individu terhadap stres sebagai berikut :

- a. Tenang (*calm*) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- b. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.
- c. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

### 2.2.2.3 Dampak yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik Stephen P. Robbins (2011) dampak timbulnya stress mengelompokan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga kelompok yaitu:

#### 1) Gejala fisiologi

Dalam riset menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

#### 2) Gejala psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

#### 3) Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

### **2.2.3 Turnover Intention**

#### **2.2.3.1 Pengertian Turnover Intention**

*Turnover Intention* merupakan keputusan akhir dari karyawan yang menginginkan untuk keluar dimana ditandai dengan jumlah karyawan yang menurun pada periode waktu tertentu. Rivai (2009) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dengan adanya kesempatan kerja yang lebih baik serta adanya penawaran yang lebih tinggi, maka karyawan cenderung ingin meninggalkan perusahaan tersebut.

Pendapat lain *turnover intention* merupakan keinginan yang sadar, terencana dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi sebagai keputusan terakhir dalam *with srawal cognition* (Bothma dan rodt dalam Septiari, 2016). Etnaningtyas, (2011) menyatakan bahwa, *turnover intention* adalah keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik bagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya.

Pekerja memang memiliki hak untuk bekerja dimanapun, namun bila *turnover intention* ini sampai muncul maka bisa saja perawat mengambil jalan

untuk keluar dari instansi (Handoko, 2001). Apabila seorang perawat melihat kesempatan karier yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karier.

### **2.2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention***

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau memicu terjadinya *turnover intention* cukup kompleks antara lain:

a. Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

b. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

c. Tingkat pendidikan dan intellegensi

Dikatakan Handoyo, bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan.

d. Terikat terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa yang kuat terhadap instansi tempat bekerja berarti mempunyai persaaan memiliki (*sense of belonging*), tujuan dan arti hidup, gambaran diri positif, efikasi, serta rasa aman. Secara langsung akibatnya adalah akan membuat menurunnya dorongan pada diri untuk berkeinginan berpindah pekerjaandan instansi.

### 2.2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* (1978) indikator pengukuran *turnover intention* diantaranya:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking Of Quitting*) : mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian *alternative* pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) mencerminkan individu berkeinginan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diarah perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) : mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan



pekerjaan yang lebih baik dan niatnya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### 2.2.3.4 Dampak *Turnover Intention*

Menurut *Mobley et al* (1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, diantaranya :

a. Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan.

b. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Penelitian ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini berakibat tingginya *turnover*

*intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan.

- f. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

#### **2.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja.**

Beban kerja karyawan haruslah disesuaikan dengan jumlah kuantitas pekerjaan yang mestinya harus dikerjakan, banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan dapat atau membutuhkan keahliannya. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Hasil penelitian Suryaningrum, 2015 dalam Ernawati 2018 berjudul “ Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah.

### **2.2.5 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention***

Masalah stress yang telah dialami tenaga kerja dan juga *turnover intention* akan menjadi masalah yang *urgent* bagi semua instansi. Penelitian terdahulu sebelumnya telah berusaha menjawab bagaimana tenaga kerja yang keluar dari pekerjaan kemudian menganalisis hipotesis munculnya niatan karyawan untuk berhenti diperusahaan. Penelitian terdahulu menjadikan sebuah identifikasi bahwa *turnover intention* terkait pada faktor yang mampu menyebabkan stress kerja kemudian mampu membuat tenaga kerja memilih berhenti dari instansi.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menarasikan selama melaksanakan penelitian di instansi, memperhatikan ada beberapa karyawan yang kurang disiplin masalah kehadiran, atau bisa disebut keterlambatan datang saat mulai jam kerja, hal ini dapat memicu karyawan lain merasa tidak nyaman, karena sama-sama bekerja sebagai karyawan dengan gaji yang sama, namun ada yang tidak disiplin, sehingga karyawan yang merasa risih atas tingkah karyawan yang tidak disiplin membuat munculnya sifat ingin keluar dan pindah perusahaan yang lain (*Turnover Intention*). Dwiningtyas (2015) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa stress kerja mampu mempengaruhi terhadap *turnover intention* pekerja. Kemudian kurang amannya keamanan kerja dan juga perbedaan status pada pekerja dengan level yang sama dan juga menyebabkan stress kerja dapat membuat pekerja bisa memunculkan niat untuk meninggalkan atau pindah dari instansi tersebut.

### **2.2.6 Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention*.**

Beban kerja yang tinggi didasarkan pada jumlah pekerjaan yang akan diberikan untuk tenaga kerja. Dari Beberapa penelitian menunjukan adanya bahwa

pengaruh beban kerja dengan variabel *turnover intention*. Pengaruh tersebut memberikan dampak terhadap variabel *intention turnover*. Tingginya beban kerja dapat menjadikan tenaga kerja melaksanakan keinginan berpindah bekerja atau *turnover intention* sehingga pada kuantitas akan menjadikan tenaga kerja untuk menjauhi dari hal seperti itu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel dari beban kerja pada *turnover intention*. Ivrianti (2015) Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat adanya hubungan signifikan antara variabel stress kerja dan beban kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut memberikan tanggapan asumsi bahwa variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara keseluruhan atau parsial terhadap *turnover intention*. Terdapat faktor Beban kerja yang tinggi membuat tenaga kerja melakukan atau berpindah bekerjanya sehingga kuantitas dari pekerja akan menjadikan pekerja menghindari hal seperti itu (Pradana, 2013). Hal ini disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention* saling berhubungan.

### 2.2.7 Beban Kerja dalam Prespektif Islam.

Beban kerja dalam prespektif Islam pastinya ada keterkaitan dengan Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman, Islam Mengharuskan manusia untuk melakukan aktivitas atau dikenal dengan sebutan bekerja, terdapat surat yang membahas tentang QS. At-taubah ayat 9 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Setiap manusia memiliki kemampuan dan batas kesanggupan yang berbeda-beda antara yang satu dan lainnya. Oleh sebab itu Allah tidak akan membebani seseorang diluar batas kesanggupannya. Seperti dalam Al-Quran suarh Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.*

Agama Islam memberatkan umatnya dalam melakukan amal kebaikan. Banyak sekali kemuliaan yang tersimpan dalam amal ibadah, semakin banyak amal yang diperbuat maka semakin besar pula kemuliaan yang didapatkan. Tetapi tidak ada paksaan dalam beramal kebaikan lebih dari pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang hamba.

Rasulullah SAW bersabda:

“Paksa dirimu sampai batas kemampuan”. (HR. Bukhari)

Berdasarkan hadits tersebut, kita dapat melihat bahwa ada bentuk usaha yang terlebih dahulu dalam beramal, namun tidak adanya beramal tanpa suatu usaha. Dikarenakan terkadang seseorang mempunyai kemampuan dalam beramal, namun dirinya tidak ada kemauan untuk berusaha melaksanakan amal perbuatan tersebut, maka itulah mereka yang suka bermalas-malasan. Kecuali memang sudah sampai pada batas kemampuan dalam berusaha, barulah kita tidak dapat memaksakan lebih dari itu (Kilmah, 2013:313).

### **2.2.8 Stres Kerja dalam Prespektif Islam.**

Stres merupakan suatu hal yang semua orang tidak bisa terlepas dari kepribadian tersebut. Stress tidak mungkin selamanya dihindari dari kehidupan, karena ujian dan cobaan semuanya tidak lain berasal dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Solusi terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres.

Terdapat sepenggal Ayat Surat Luqman ayat 20 yang dapat dikaitkan tentang menghindari dan mengelola stres, sebagaimana ayat dibawah ini:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً ۗ وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنِيرٍ

Artinya:

*Tidakkah kamu perhatikan sesungguhnya Allah telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. Dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan.*

Berdasarkan ayat diatas, menurut Heru (2006), ada beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh agama Islam sebagai berikut:

1. Niat Ikhlas.

Manusia senantiasa akan merasa baik dalam jasmani maupun rohani, dengan disandarkan dengan hal yang dapat memotivasi, hal inilah Islam mengajarkan agar berniat ikhlas dalam bekerja, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi dimata Allah SWT dan menyerahkannya apabila usaha tidak sesuai dengan espektasinya.

2. Sabar dan Shalat.

Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi setiap masalah atau stres. Juga shalat sebagai tiang mengatur menjalankan aktivitas dengan hati tenang dan fokus.

### 3. Bersyukur dan berserah diri (Tawakkal).

Salah satu kunci untuk menghadapi stres yakni selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT.

### 4. Doa dan dzikir.

Hal terakhir yang dapat menjadikan solusi untuk mengatasi stres dalam bekerja yakni doa dan dzikir, sebagai insan beriman, hal ini menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT juga apabila kekhawatiran terhadap suatu ancaman maka semuanya disandarkan kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan dzikir.

#### **2.2.9 Turnover Intention dalam Prespektif Islam**

Sumber daya manusia dinilai hal yang paling *urgent* bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi tidak ada yang menginginkan para karyawannya untuk pindah keperusahaan lain, Gejala ini selain berusaha mencari lowongan kerja juga merasa tidak kersan bekerja diperusahaan yang memiliki beberapa faktor untuk keluar. Dalam pandangan prespektif Islam hendaknya setiap pekerjaan yang dilakukan, harus melaksanakan dengan kesadaran dalam rangka mencapai ridho Allah. Dengan cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada para pekerja, misal dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan.



Jika seseorang sudah meyakini Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan didunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan.

Didalam Al-quran dijelaskan pada QS Al-Qhoshash : 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawidan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS AL-Qashash: 77)*

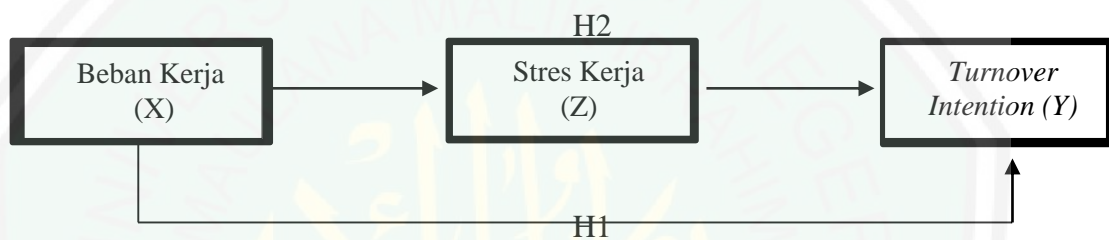
Secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias dalam bekerja serta memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Demikian jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negative bagi Rumah Sakit karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Allah berfirman dalam surat Q.S Al-Baqarah : 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya:

*Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukur kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah (Al-Baqarah: 172)*

### 2.3 Kerangka Konseptual



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu rumusan pernyataan yang mampu bersifat sementara dari permasalahan yang akan diuji secara empiris. Adapun terdapat hipotesis pada penelitian ini adalah:

- a. H1: Beban Kerja Berpengaruh langsung Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.
- b. H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian *survey* yaitu jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Singarimbun (2001). Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Muhammadiyah Babat bertempat pada Jl. KH. Ahmad Dahlan No14, Babat, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Rumah Sakit Muhammadiyah Babat merupakan instansi yang bergerak pada bidang jasa kesehatan, memiliki beberapa tenaga kerja yang membantu untuk melayani kesehatan untuk masyarakat. RS Muhammadiyah Babat adalah rumah sakit swasta yang masuk dalam salah satu diantara amal usaha Muhammadiyah. Oleh karena itu, RSM Babat membutuhkan tenaga medis yang handal atau bisa dibilang profesional, terampil sehingga hasil kerja perawat dapat memenuhi tujuan Rumah Sakit dalam melayani masyarakat.

Alasan pemilihan lokasi kali ini dikarenakan tempat rumah sakit ini menjadi objek atau tempat penelitian yang penulis akan teliti, Rumah Sakit Muhammadiyah Babat di dalam instansi tersebut nantinya peneliti megusahakan mendapatkan data yang valid dari fenomena yang sedang terjadi di Rumah Sakit Muhammadiyah

Babat, sehingga apa yang diharapkan dalam penelitian ini dapat tercapai melalui variabel yang diangkat pada tulisan ini.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Djarwanto *dalam* Supriyanto & Maharani (2013:181) populasi merupakan duga. jumlah dari seluruh obyek (satuan-satuan ataupun individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pada ruang bagian rawat inap (ruang perawatan) Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dengan jumlah 35.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi tersebut (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Adapula menurut Sugiyono (2002: 61-63) penentuan jumlah sampel yang akan dijadikan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan bahwa: Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini adalah berjumlah 35 responden.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik hampir sama dan dianggap dapat mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan

sampel dalam penelitian ini penulis melakukan jenis *non probability* sampling. *non probability* sampling ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik *non probability sampling* yang dipilih yakni dengan sampling jenuh (sensus) yakni metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188)

Dalam penelitian ini sampel yang akan penulis ambil adalah seluruh perawat dari Rumah Sakit Muhammadiyah Babat berjumlah 35 yang terdiri dari lulusan S1 dan D3. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode Sampel jenuh merupakan teknik penentuan ketika sampel dari populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.5 Data dan jenis data**

Data merupakan sekumpulan informasi dengan kepentingan yang berkaitan dan dilaksanakan dengan kata lain data ialah yang diperlukan dalam suatu proses penelitian yakni sebuah informasi. Kemudian adapun sumber data yang akan diperoleh sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Widayat (2004) mengemukakan bahwa data primer merupakan mengumpulkan data untuk dijadikan alat penelitian melalui hasil kuisioner yang disebarkan yang sedang berjalan dan data yang diperoleh langsung dari lapangan.

Kemudian data yang nantinya diambil merupakan hasil jawaban oleh responden yang berkaitan dengan Pengaruh variabel *workload* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah babat.

## 2. Data Sekunder

Sama halnya data primer, sekunder juga mengambil dari menurut Widayat (2004) Data sekunder merupakan data yang akan dikumpulkan tidak untuk keperluan riset tertentu saja. Data ini juga dikumpulkan oleh peneliti lain dan peneliti tersebut merupakan pihak kedua yang akan menggunakan data sekunder tersebut.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara terstruktur dan sistematis mengenai peristiwa-peristiwa yang diamati. Ditinjau dari proses pengumpulan data sebagai berikut (Sani, 2019:23).

- a. Observasi Terstruktur, yang dirancang secara sistematis, mengenai apa yang akan diukur, diamati, serta di mana tempatnya.
- b. Observasi tersebut berkaitan dengan tujuan riset.
- c. Hasil Observasi dapat dipertanggung jawabkan.

### 3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden serta melihat dari segi prinsip penulisan yang berupa isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan jelas dan baik, pertanyaan tidak mendua, pertanyaan tidak menggiring, pertanyaan yang bersifat emosional, dan panjang pertanyaan (Sani, 2019:26).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Pendapat dari Soehardi dalam Widayat (2004) definisi operasional variabel merupakan bagaimana untuk menemukan juga guna mengukur variabel; variabel tersebut didunia nyata ataupun dilapangan, merumuskan dengan secara pendek juga jelas, dan tidak memunculkan tafsiran lain. Variabel-variabel yang menjadi dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja (X1) adalah aktivitas yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban pada pekerjaan atau jabatan yang akan dilaksanakan keadaan normal dan dalam jangka waktu yang belum ditentukan tertentu, terdapat indicator:
  1. Target yang harus dicapai
  2. Kondisi pekerjaan
  3. Standart Pekerjaan
2. Stress kerja (Z) merupakan situasi atau kondisi dimana pekerja yang tidak dapat menerima kapasitas pekerjaan yang tinggi dan juga gagal beradaptasi

terhadap lingkungan di perusahaannya yang mengganggu fikiran dan fisik para pekerja. Berikut Indikator dari stress kerja:

1. Gejala Psikologi
2. Gejala Perilaku
3. Gejala Fisiologis
3. *Turnover Intention* (Y) merupakan munculnya sifat atau niat yang dimiliki karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan dan secara langsung ingin pindah dan keluar untuk mencari perusahaan lain, menurut pilihannya sendiri. Indikatornya berikut ini:
  1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking Of Quitting*)
  2. Pencarian *alternative* pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
  3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Berikut penyajian definisi operasional variabel dalam bentuk tabel:

| <b>Varibel</b>                      | <b>Definisi</b>  | <b>Indicator</b>             | <b>Item</b>  |
|-------------------------------------|--|------------------------------|--|
| Beban kerja (X)<br>(Putra, 2012:22) | Beban Kerja merupakan Kumpulan tugas tugas yang telah diberikan instansi kepada karyawan guna menyelesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. | 1. Target yang harus dicapai | 1. Setiap individu mempunyai besar harapan dalam mencapai target kerja yang diberikan untuk menyelesaikannya, misalnya melayani, mencetak, mendesain.<br>Paradigma |



|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  |   | <p>mengenai hasil kerja harus diselesaikan dalam waktu tertentu.</p> <p>2. Mengenai tentang bagaimana suatu pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan yang terburu buru pada saat pengerjaan barang juga kerusakan pada alat produksi, serta mengalami kejadian tak terduga sebelumnya saat melakukan pekerjaan lembur diluar waktu yang ditetapkan.</p> <p>3. Kesan pertama pada pekerja mengenai pekerjaannya, yakni</p> |
|  |  | <p>2. Kondisi pekerjaan atau Kejadian tak terduga</p> <p>3. Standar Pekerjaan</p> |  |

|                                     |  |  |   |
|-------------------------------------|--|--|---|
|                                     |  |  | perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.  |
| Stress Kerja (Z) (P. Robbins, 2011) | Stres Kerja merupakan perilaku atau kondisi yang kurang baik dan tertekan baik secara fisik maupun non fisik yang dialami oleh seseorang akibat ketidakcocokan kondisi lingkungan pada pekerjaannya. | <p>1. Gejala Psikologi</p> <p>2. Gejala Perilaku</p> <p>3. Gejala Fisiologis</p> | <p>1. Stres pada para karyawan yang mengalami perubahan pola psikis, terdiri ketidakpuasan kerja, ketegangan dalam bekerja, jenuh serta ada kecemasan.</p> <p>2. Stres yang berpengaruh terhadap maju mundurnya produktivitas pada karyawan seperti meningkatnya absensi, Budaya merokok, alkohol, kehilangan nafsu makan dan ngantuk.</p> <p>3. Perubahan metabolisme tubuh secara fisik lelah, meningkatnya detak</p> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  |   | jantung, sakit kepala, serta kesemutan.  |
| Turnover Intention (Y) (Moblely et al) | Turnover Intention Merupakan sifat yang timbul aanya ketidaksesuaian dan adanya perilaku untuk mencari pengalaman baru dalam dunia kerja ang akan digelutinya. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking Of Quitting</i>)</li> <li>2. Pencarian alternative pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)</li> <li>3. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejenuhan yang dirasakan oleh pekerja, dan membuat rasa nyaman dicari pada instansi lain.</li> <li>2. Pencarian alternatif muncul adanya mencari pengalaman yang baru pada individu masing masing</li> <li>3. Prilaku yang berbeda pada karyawan jika adanya ketidakcocokan lagi, dan rasa ergemoni yang dirasa belum memuaskan dirinya</li> </ol> |

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran *dalam* Supriyanto dan Maharani (2013:41) menjelaskan bahwa skala merupakan suatu instrument untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian

aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran sebuah variabel.

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala *linkert*. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori yakni:

| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sanat Setuju |
|---------------------|--------------|--------|--------|--------------|
| 1                   | 2            | 3      | 4      | 5            |

Dalam skala Linkert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi serta pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani (2013:43)

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan jawaban lain, Supriyanto dan Maharani (2013:59)

### 3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan juga dianalisis dahulu, sehingga bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk mengintepresentasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan *SPSS version 16 for windows*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang

digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

### 3.9.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2002:46) secara statistik uji validitas dilakukan dengan teknik *product moment*.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Usman (2006:287) uji reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*. (Sani, 2010: 251).

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali *dalam* Rahmanita (2019) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan juga uji linearitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Maka dari itu, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal dalam model regresi atau tidak.

Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov, Sugiyono (2013). Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Bila nilai signifikan  $>$  maka data distribusi normal.
- b) Bila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### b. Uji Linearitas

Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai  $f \text{ sig} > 0,05$ , maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y. Cara kedua dengan melihat nilai sig  $f$  pada *deviation from linearity*, jika sig pada *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka hubungan antarvariabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linearity*  $<$  maka hubungan antar variabel tidak linier, Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013).

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi ini baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ini ada tidaknya dalam model regresi dapat diketahui dengan nilai tolerance dan nilai VIF (Variance

Inflation Factor). Nilai umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2009). Maka jika nilai VIF tidak lebih 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0.1, maka dapat dikatakan Multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas adalah apabila variance dari residual pengamatan satu ke yang lain tetap. Kemudian apabila berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan uji glejser.

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2011:142) dikutip oleh ramadhanti (2019), uji gletser digunakan untuk meregresi nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat nilai Sig atau signifikan yang dihasilkan dari uji regresi tersebut. Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai Sig, yang dihasilkan lebih dari 0,05. Maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, kemudian sebaliknya jika nilai Sig, kurang dari 0.05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

#### 3.9.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

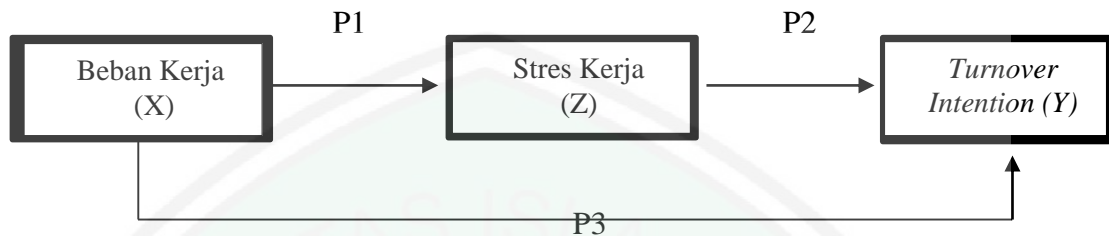
Metode analisis yang digunakan adalah metode jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani 2013:74)

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani 2013:74).

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori. Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
  - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (turnover intention)
  - b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (turnover intention) melalui variabel intervening (stres kerja).



**Gambar 1.2****Model konsep Path**

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung:  $Z = a + B1X$
- b. Pengaruh tidak langsung:  $Y = a + B1X + B2Z$

Keterangan:

Y: Variabel dependen yaitu

*Turnover Intention* Z: Variabel intervening yaitu Stres kerja

B1: Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel independen (variabel bebas) yaitu Beban kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari Path adalah sebagai berikut:
  - a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
  - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanyasystem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisi jalur.
  - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.

- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
  - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Untuk pengujian model, menggunakan trimming, baik untuk uji reabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru:
- a. Pengaruh langsung beban kerja ke *turnover intention* = P1
  - b. Pengaruh tidak langsung beban kerja ke *turnover intention* = P2xP3
  - c. Pengaruh total = P1 + (P 2x P3)

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Dalam Pemeriksaan validitas model, terhadap beberapa karakteristik yaitu:
- a. Menghitung koefisien determinan total:  $R^2_M = P^2_{e1} + P^2_{e2} + P^2_{e3}$
  - b. Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara menge luarkan daei model variabel eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007: 127) Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

5. Interorestasi hasil analisis dapat dilakukan dua cara yaitu :

- a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Paparan data hasil penelitian**

##### **4.1.1 Rumah Sakit Muhammadiyah Babat**

Bermula dari Balai Pengobatan yang diprakarsai oleh Pimpinan Ranting Muhammadiyah Babat Barat pada tahun 1968, bertempat di rumah bapak H. Abdur Rosyid (alm) di jalan Pendidikan Babat. Berselang kira-kira 2 tahun berikutnya, tepat pada tahun 1970 ibu-ibu Aisyiyah Cabang Babat mendirikan Balai Kesejahteraan Ibu dan Anak (BKIA) yang berada di jalan Raya 168 Babat.

Berhubung permintaan dan kepercayaan masyarakat semakin tinggi sehingga pelayanan tidak hanya sebatas anak dan bersalin saja. Pada pertengahan tahun 1997 Alhamdulillah mendapatkan ijin sementara sebagai RSIA MUHAMMADIYAH BABAT dengan direktur dr. H. Moh Thohir, HS.

Usaha tersebut juga dibarengi dengan perluasan lahan dan perbaikan fasilitas di segala bidang. Saat ini Rumah Sakit Muhammadiyah Babat memiliki total luas tanah 1.422 m<sup>2</sup>. Lahan yang sudah terpakai dengan luas bangunan 1.966,95 m<sup>2</sup> dan sisa lahan digunakan sebagai tempat parkir, taman, jemuran, serta IPAL.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Muhammadiyah Babat**

###### **a. Visi**

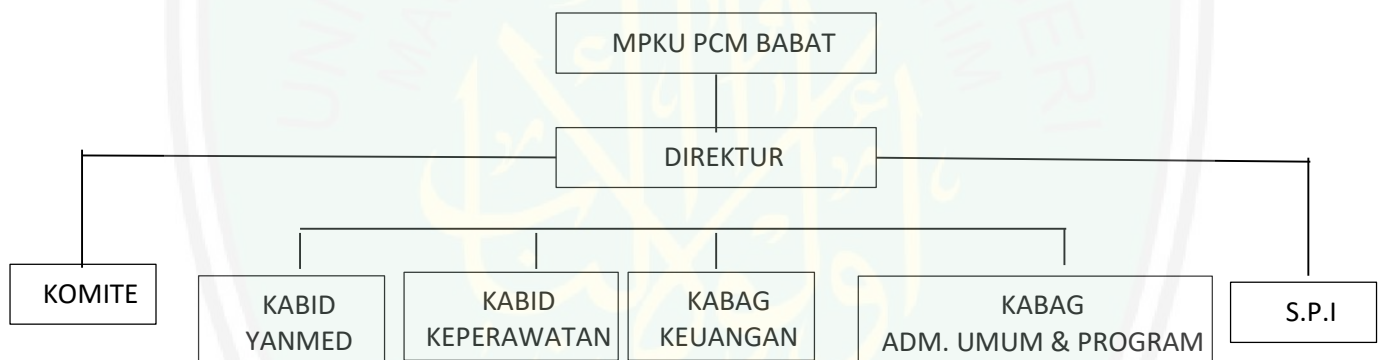
Terwujudnya Rumah sakit yang Islami dan Prima dalam pelayanan.

**b. Misi**

1. Menciptakan nuansa Islami dilingkungan Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.
2. Menciptakan Pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien, keluarga dan masyarakat.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan, sarana, sumber daya insani (SDI) dengan didukung oleh sistem manajemen yang profesional.

**4.1.3 Struktur Organisasi**

Gambar 1.2 Struktur Organisasi RS. Muhammadiyah Babat



Sumber : Bagian SDI RSM Babat

a. Tugas dan fungsi

1. MPKU PCM Babat

MPKU PCM Babat memiliki tugas dan fungsinya meliputi pengawasan, menontrol kemudian mengarahkan, dan juga membuat suatu kebijakan pusat terhadap pelaksanaan, serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan RS Muhammadiyah Babat.

2. Direktur

Direktur RS Muhammadiyah Babat memiliki tugas dan fungsinya, meliputi merencanakan pengelolaan dan pengembangan rumah sakit sesuai petunjuk

dari pelaksana teknis untuk kelancaran tugas unit. Merumuskan kebijakan teknis dibidang pengelolaan dan pengembangan sesuai rencana induk dan juga ketentuan untuk peningkatan kinerja di rumah sakit.

3. Komite

Komite mempunyai tugas dan fungsinya sebagai komite, meliputi membantu Direktur dalam menyusun standar pelayanan profesi, memantau pelaksanaan standar profsi, melaksanakan pembinaan etika profesi, serta memberikan saran dan pertimbangan dalam pengembangan pelayanan profesi.

4. S.P.I

SPI dibentuk serta ditetapkan oleh Direktur, SPI berada dibawah direktur, SPI memilik tugas dan fungsi meliputi bertanggungjawab kepada Direktur. SPI juga dipimpib oleh seorang ketua yang diangkat dan diberhentikan oleh direktur.

5. Kabid. Yanmed dan jangmed

Bidang pelayanan medis dan penungjang medis mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelaksanaan sebagian tugas direktur rumah sakit dalam melaksanakan penyiapa nperumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian, penyelenggara tugas secara terpadu, teknis, serta pengendalian dan pelaporan di bidang pelayanan medis dan penunjang medis.

6. Kabid. Keperawatan.

Bidang keperawatan mempunyai tugas pokok memimpin, melaksanakan dan mengkoordinasikan pengolaan asuhan, dan profesi eperawatan serta

pengelolaan pada logistic keperawatan. Untuk menyelenggarakan tugas Bidang keperawatan fungsinya meliputi perencanaan, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, pembinaan, evaluasi kegiatan. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

7. Kabag Keuangan.

Bagian keuangan mempunyai tugas untuk memimpin melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Ddalam menyelenggarakan tugas bagian keuangan mempunyai fungsi pelaksanaan administrasi akuntansi dan verifikasi. Pelaksanaan administrasi anggaran dan perbendaharaan. Pelaksanaan tugas dinas lain sesuai bidang tugasnya.

8. Kabag. Umum dan Program

Bagian Umum danprogram mempunyai tugas dan fungsi meliputi: Melaksanakan urusan tata usaha selain itu juga menangani kepegawaian atau SDI yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dan juga berkaitan dengan masyarakat dengan masyarakat disekitar RUmah Sakit. Selain itu juga memliki fungsi untuk mengadakan pendidikan dan juga latihan untuk pegawai.

## 4.2 Deskripsi Hasil Data Penelitian

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini dimulai dari mengolah data terlebih dahulu dan kemudian mengevaluasi data yang telah didapat peneliti di lapangan. Data yang telah diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun pada kuesioner yang telah dibagikan pada 35 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Berdasarkan responden sesuai karakteristik yang terdiri berdasarkan umur, juga jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, dan pengalaman lama bekerja. Hasil pengelompokan ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 9. Karakterik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Dalam penelitian ini data responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik jenis kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Frequency | Percent (%) |
|-------|---------------|-----------|-------------|
| 1     | Laki-Laki     | 12        | 34,3%       |
| 2     | Perempuan     | 23        | 65,7%       |
| Total |               | 35        | 100%        |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 35 responden dalam penelitian ini menunjukkan perawat laki laki sebanyak 12 perawat (34,3%), perawat perempuan sebanyak 23 perawat ( 65,7%), berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau perawat pada Rumah sakit Muhammadiyah Babat yaitu perempuan,



Hal ini dikarenakan banyak perempuan yang ingin menjadi perawat, sehingga paramedis di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat didominasi oleh perempuan.

#### 10. Karakterik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Dalam penelitian ini data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

##### Karakteristik Tingkat pendidikan

| No    | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------------|-----------|----------------|
| 1     | SMA                 | 0         | 0%             |
| 2     | Diploma 3           | 10        | 28,5%          |
| 3     | Sarjana (S1)        | 25        | 71,5%          |
| 4     | Sarjana (S2)        | 0         | 0%             |
| Total |                     | 35        | 100%           |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 35 responden dalam penelitian menunjukkan tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 10 perawat (%). Dan perawat dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 25 perawat, sehingga dapat diketahui bahwa perawat yang bekerja di Rumah sakit muhammadiyah babat didominasi oleh perawat dengan pendidikan terakhir S-1.

## 11. Karakterik Responden berdasarkan tingkat lama kerja

Dalam penelitian ini data responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Lama Kerja

| No    | Lama Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|------------|-----------|----------------|
| 1     | 1-3        | 9         | 25,7%          |
| 2     | >3         | 26        | 74,3%          |
| Total |            | 35        | 100%           |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 35 responden dalam penelitian ini menunjukkan lama bekerja perawat 1-3 tahun sebanyak 9 perawat (25,7%), dan perawat yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 26 perawat (74,3%). Berdasarkan data tersebut, perawat pada RSM Babat lebih banyak yang bekerja dalam kurun waktu 3 tahun lebih sebanyak 26 perawat.

## 12. Karakterik Responden berdasarkan gaji

Dalam penelitian ini data responden berdasarkan gaji berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Gaji

| No    | Jumlah Gaji | Frequency | Percent (%) |
|-------|-------------|-----------|-------------|
| 1     | 1-3 Juta    | 10        | 28,5%       |
| 2     | 3-6 Juta    | 25        | 71,5 %      |
| Total |             | 35        | 100%        |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji perawat yang menjadi responden dengan rentang 1-3 juta sebanyak %. Hal ini disebabkan gaji perawat RSM Babat juga sesuai dengan UMR Kabupaten Lamongan yakni diatas <3 juta, sedangkan untuk perawat yang lebih senior (masa kerja lebih lama) sekisar 3-6 juta.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas didalam penelitian ini menggunakan SPSS.16 untuk mendapatkan valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Jumlah responden dalam uji instrumen ini sebanyak 35 responden sehingga pengujian pada kuesioner dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05)$ . Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja, stress kerja dan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel        | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-----------------|------|---------|--------|------------|
| Beban Kerja (X) | X1   | 0,536   | 0,3246 | Valid      |
|                 | X2   | 0,548   | 0,3246 | Valid      |
|                 | X3   | 0,542   | 0,3246 | Valid      |
|                 | X4   | 0,686   | 0,3246 | Valid      |
|                 | X5   | 0,607   | 0,3246 | Valid      |

|                           |    |       |        |       |
|---------------------------|----|-------|--------|-------|
| Turnover Intention<br>(Y) | Y1 | 0,397 | 0,3246 | Valid |
|                           | Y2 | 0,495 | 0,3246 | Valid |
|                           | Y3 | 0,414 | 0,3246 | Valid |
|                           | Y4 | 0,636 | 0,3246 | Valid |
|                           | Y5 | 0,535 | 0,3246 | Valid |
| Stres Kerja (Z)           | Z1 | 0,629 | 0,3246 | Valid |
|                           | Z2 | 0,558 | 0,3246 | Valid |
|                           | Z3 | 0,408 | 0,3246 | Valid |
|                           | Z4 | 0,481 | 0,3246 | Valid |
|                           | Z5 | 0,408 | 0,3246 | Valid |
|                           | Z6 | 0,504 | 0,3246 | Valid |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan pemaparan data diatas disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang telah digunakan peneliti dari beban kerja (X), stres kerja (Z), dan *turnover intention* (Y) seluruhnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan nilai koefisien korelasi masing masing variabel mendapatkan lebih dari 0,3558 sehingga pengujian ini mampu mengungkapkan beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada Rumah Sakit Muhammdiyah Babat.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan *alpha cronbach*, jika nilai *alpha* > 0,6 namun sedangkan jika hasil pengujian dikatakan tidak reliabel apabila jika nilai *alpha* < 0,6.

Tabel 4.6

## Uji Reliabilitas

| No   | Variabel                      | alpha | Keterangan |
|------|-------------------------------|-------|------------|
| X1.1 | Beban Kerja (X)               | 0,722 | Reliabel   |
| X1.2 | Stres Kerja (Z)               | 0,633 | Reliabel   |
| X1.3 | <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,842 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan pemaparan hasil tabel 4.6 maka dapat disimpulkan semua instrumen pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian reliabel ini atau handal sebagai alat ukur karena nilainya diketahui  $> 0,6$  sehingga layak untuk diuji lebih lanjut.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik.

##### 4.4.1 Uji Normalitas.

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji residual data dapat dikatakan terdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolomogorov Smirnov.

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

| Model              | Signifi K-S tes | Ket                  |
|--------------------|-----------------|----------------------|
| X dan Z terhadap Y | 0,999           | Normalitas terpenuhi |
| X terhadap Z       | 0,945           | Normalitas terpenuhi |

Sumber: Data diolah 2021

Pada Pengujian data, hasil dari Kolomogorov Smirnov telah mendapatkan nilai 0,999 dan 0,945 yang artinya dalam model tersebut memiliki nilai signifikan > dari nilai signifikan yang telah disyaratkan. Jadi, dapat diartikan residu pada model analisis regresi pada penelitian ini adalah normal yang mana diartikan dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas.

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi akan ditemukan kemudian adanya korelasi antara variabel independen. Apabila tidak dapat ditemukan variabel bebas ini memiliki nilai *tolerance* <10 atau VIF >10, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dengan dalam regresi.

Tabel 4.8

Uji Multikolinieritas

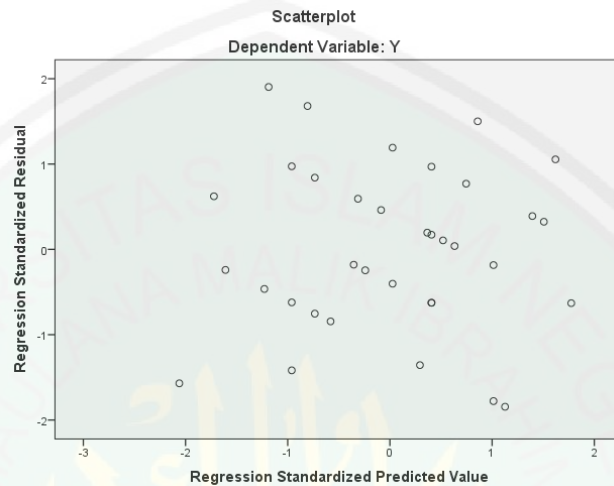
| Item         | Nilai <i>tolerance</i> | VIF   | Keterangan            |
|--------------|------------------------|-------|-----------------------|
| X dan Z ke Y | 0.932                  | 1.073 | Non Multikolinieritas |
| X ke Z       | 1.000                  | 1.000 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat diketahui nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinieritas seluruh variabel tidak mengalami multikolinieritas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.

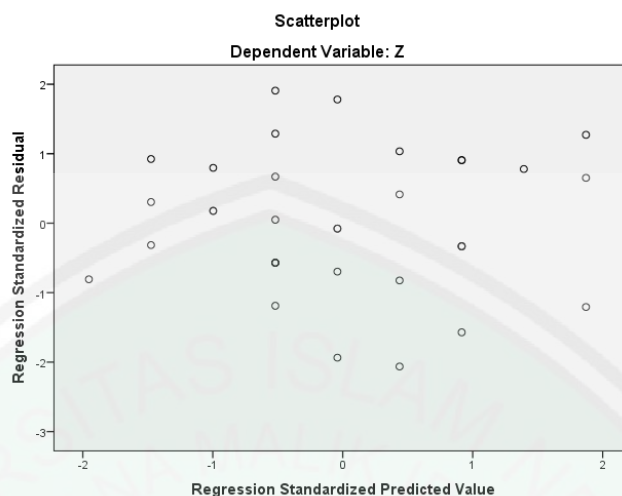
Analisis Regresi 1 ini, Variabel Independennya yaitu (X) dan (Z) sedangkan variabel dependennya (Y). Hasil uji Heterokedastisitas yaitu:



Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## ANALISIS REGRESI 2

Analisis Regresi 2 ini, Variabel Independennya yaitu (X) dan *Variabel dependennya adalah* (Z). Hasil Uji Heteroskedastisitas, yaitu:



Berdasarkan gambar diatas plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan hasil uji menggunakan grafik maka model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4.4 Uji Linieritas

Pada Pengujian uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang akan digunakan adalah model linier atau tidak. Apabila nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka variabel bebas akan memiliki hubungan yang linear (Ghozali, 2011). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Linieritas**

| Variabel     | Nilai F | <i>Deviation from linearity</i> | Keterangan |
|--------------|---------|---------------------------------|------------|
| X dan Z ke Y | 5.846   | 0,070                           | Linier     |
| X ke Z       | 2.411   | 0,130                           | Linier     |

Sumber: Data diolah 2021



Dari tabel 4.9 dapat ditarik kesimpulan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,070 dengan demikian data menunjukkan linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,130 dengan demikian data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

#### 4.4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

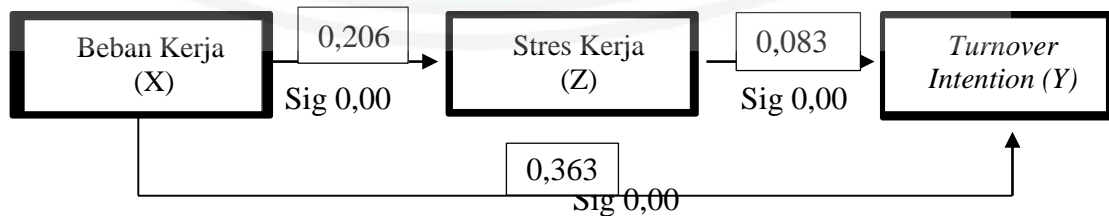
Analisis jalur merupakan perluasan dari analisa regresi linier berganda, penggunaan analisis regresi ini untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang mana telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

##### 4.4.5.1 Pengembangan Diagram Jalur.

Analisis path menguji pengaruh antar variabel, yaitu beban kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Pengembangan diagram ini dapat digambarkan berikut:

Gambar 4.2

Pengembangan Diagram Jalur



Variabel beban kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pertanyaan kuesioner, variabel *turnover intention* karyawan diukur dengan menggunakan

sejumlah 5 butir pertanyaan kuesioner, kemudian variabel stress kerja diukur dengan menggunakan 6 butir pertanyaan.

#### 4.4.5.2 Goodness of Fit Model

Berikut hasil *good of fit model* meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

##### a. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel, beban kerja, *turnover intention*, stress kerja. Goodness of fit model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

**Tabel 4.3**  
**Koefisien Determinasi**

| Pengaruh                                 | R Square |
|--|----------|
| Beban Kerja -> Stres Kerja               | 0,268    |
| Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i> | 0,068    |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Persamaan pertama yakni menguji pengaruh antara variabel beban kerja terhadap . Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,268 menunjukkan pengaruh dari faktor beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 26,8%. Persamaan kedua menguji antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,232 menunjukkan pengaruh dari faktor beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 23,2%.

#### b. Koefisien Determinasi Total

Goodness of fit model lainnya dapat menggunakan koefisien determinasi total (Q Square) yang menunjukkan model structural sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q Square} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,268) (1 - 0,232) \\
 &= 1 - (0,732) (0,768) \\
 &= 1 - 0,562176 \\
 &= 0,562176
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien determinasi total sebesar 0,562 atau 56,2%, bahwa model struktural yang terbentuk mampu menjelaskan sekitar 56,2% variansi data penelitian. Ataupun dapat dikatakan bahwa keakuratan model path 56,2%

#### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai t statistik, dimana nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel (1,66) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut merupakan tabel hasil pengujian hipotesis.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung**

| Hipotesis | Pengaruh | Koefisien | t-statistik | Signifikansi | Ket        |
|-----------|----------|-----------|-------------|--------------|------------|
| 2         | X-Z      | 0,206     | 1.553       | 0,000        | Signifikan |
| 4         | X-Z-Y    | 0,017     | -3,407      | 0,000        | Signifikan |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

#### 4.5.1.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil uji statistik diketahui standadarized koefisien beta senilai 0,206 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan stres kerja, maka semakin tinggi tingkat beban kerja semakin tinggi pula tingkat stres kerja.

#### 4.5.1.1 Beban Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja.

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel stres kerja. Dari hasil uji statistik diketahui standadarized koefisien beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,206 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, maka semakin tinggi tingkat beban kerja semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Hasil uji statistik selanjutnya diketahui standarized koefisien stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,083 dengan signifikansi 0,00. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Dari hasil di atas diketahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebesar 0,017 ( $0.206 \times 0.083$ ). Hasil tersebut lebih kecil dibanding pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dimana hasil pengaruh langsung sebesar 0,363

## **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.5.1 Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Pada variabel stres kerja diketahui bahwa indikator pada gejala psikologis memperoleh skor paling tinggi sehingga diketahui bahwa stres kerja didominasi oleh faktor gejala psikologis. Hal inilah yang menyebabkan pengaruh terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Babat. Sehingga dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, koefisien variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Adanya pengaruh ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* yang meliputi Memikirkan untuk keluar (*Thinking Of Quitting*), Pencarian alternative pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Niat untuk keluar (*Intention to quit*) akan berdampak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins (2017) menegaskan bahwa tingkat perputaran secara sukarela (*turnover intention*) lebih memungkinkan diantara orang-orang yang mengalami banyak stress kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian \*terdahulu yang pernah dilakukan oleh Dwiningtyas (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

### **4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Pada variabel beban kerja diketahui bahwa indikator target yang harus

dicapai memperoleh skor paling tinggi sehingga beban kerja didominasi oleh target yang harus dicapai. Hal inilah yang menyebabkan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Babat yang didominasi oleh gejala psikologis. Sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil analisis diketahui jika ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan, baik pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil olah data menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dapat memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah.

Pada penelitian ini diketahui beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui stres kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang membuat tingkat *turnover intention* perawat akan semakin tinggi.

Manusia merupakan makhluk hidup yang paling sempurna diciptakan oleh Allah yang dilengkapi dengan akal dan fikiran yang sempurna dari makhluk lain. Manusia merupakan makhluk yang memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya milik Allah SWT yang paling maha sempurna. Setiap orang pasti ada kesulitan dalam menghadapi hidupnya. Namun Allah tidak berdiam diri melihat

mahluk ciptaannya dalam keadaan sulit.

وَلَنَبَلِّغَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ  
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya:

*Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (155)*

Imam Ibnu Katsir menafsirkan, dalam ayat ini Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberitahukan bahwa beliau menguji dan memberi kenikmatan para hamba-nya. Terkadang memberikan kebahagiaan, dan suatu masa waktu dengan kesulitan, seperti halnya ketakutan dan juga kelaparan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan.

Terdapat Berdasarkan Hasil analisis data yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja perawat. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami perawat, maka stres kerja perawat RS Muhammadiyah Babat juga akan meningkat.
- 2.) Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Artinya stres kerja dapat memediasi pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* perawat RS Muhammadiyah Babat.

#### 5.2 Saran.

Bedasarkan kesimpulan hasil analisis data diatas maka dapat diajukan beberapa saran bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Babat

Diharapkan kepada Pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan beban kerja perawat yang berkaitan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan yang dikarenakan oleh kurangnya tenaga kerja perawat yang bisa dibilang memadai. Sehingga pihak Rumah Sakit dapat menambah jumlah tenaga perawat agar beban kerja perawat tidak terlalu tinggi. Karena semakin tingginya beban



kerja maka akan berdampak terhadap stres kerja perawat kemudian akan berdampak memunculkan keinginan perawat untuk keluar atau pindah pada instansi lain.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti menggunakan variabel independen (contoh budaya organisasi dan komitmen organisasi) khususnya pada variabel terikat. Hal ini bermaksud agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel pada variabel terikat dalam analisis jalur agar lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim

- Astianto, Suprihadi H. (2014) **Pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya**. *Skripsi*. STIESIA Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Asbath, Raunaqi (2017) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai VARIabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Atgar, (2008) *Health Concerns For Believers Contemporary Issues*. Diperoleh tanggal 10 Januari 2021 dari <http://www.teachislam.com/dmdocuments/33/BOOK/Health%20Concerns%20For%20BELIEVERS%20Contemporary%20Issues.pdf>. Accessed at
- Dwinintyas (2015), **Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu semarang**, Universitas Negeri Semarang
- Ernawati, Prayekti, Herawati J. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Padamirota Batik Yogyakarta) *Jurnal Umkm Dewantara* Vol. 1 No. 1 Juli 2018 | P-Issn:2657-1994 E-Issn: 2684-7957 Yogyakarta
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Isnaini, dkk. (2015). *Hadits-Hadits Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Irvianti D, Verina E, (2015): Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Binus Business Review Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126
- Irawati, Carollina, (2017), Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia, *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1
- Krisna (2012) **Analisis beban kerja dan kebutuhan Tenaga Di Instalasi Rumah Sakit Jiwa Daerah**, Depok, *Tesis* Universitas Indonesia.
- Khikmawati R. (2015) **Pengaruh Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta**. 12-14, 79, *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

- Kasmarani, Kurnia (2012) Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi gawat darurat (Igd) Rsud cianjur Jurnal kesehatan masyarakat, Volume 1, nomer 2.
- Khoeri, Nasrul (2018) **Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention PT.Bank Negara Indonesia kantor cabang bandung.** Skripsi
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja.* Jakarta: Rineck Cipta.
- Mandeno, (2017) **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PT. Raja PilarAgrotama,** Bantul Yogyakarta, Univ Sanata Dharma. Skripsi. Yogyakarta
- Novliadi, P (2007). **Intensi Turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja.** Skripsi. Fakultas Kedokteran, jurusan Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Riani, Ni Luh Tesi. Putra, dkk (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998
- P. Robbins,Stephen, (2011). *Perilaku Organisasi*, : Salemba Empat, Jakarta
- Pradana, Salehudin. (2015) Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. University of Indonesian. MPRA Paper No. 68127, posted
- Putra, Syukriansyah A. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Pradana (2013) dengan judul **Analisis Pengaruh beban kerja terhadap Turnover Intention pada akuntan publik yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan stress kerja.** Jakarta Library, Universitas Indonesia
- Pratama, Sriathi, (2015), Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3565 -3591
- Iyas, Yaslis. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT* (Teori, Metode dan Formula). Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Rivai, V. (2009) *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*.: Salemba Empat. Jakarta

Sabilla (2017) dengan judul **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan dukungan social sebagai variabel moderating**. Skripsi. Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Supriyanto, A.S, Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A.S, Maharani, V. (2019): *Riset Manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*.. UIN-Maliki Press.

Septiari N.K, Ardana K. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456

Widayat (2004). Riset Bisnis Edisi 1 Malang: CV. Cahaya Press.

Zhamronny, A. (2018) **Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang**. Skripsi. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Zhang G., Lee G. (2010) *The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China: Research Foundation of University belonging to Education Ministry of china, Humanity social science*.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## VALIDITAS

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | X.1          | X.2    | X.3    | X.4    | X.5    | X      |
| X.1 | Pearson Correlation | 1            | .399*  | .015   | .075   | .211   | .536** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | .018   | .933   | .671   | .224   | .001   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X.2 | Pearson Correlation | .399*        | 1      | -.084  | .169   | .198   | .548** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .018         |        | .632   | .332   | .253   | .001   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X.3 | Pearson Correlation | .015         | -.084  | 1      | .412*  | .169   | .542** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .933         | .632   |        | .014   | .333   | .001   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X.4 | Pearson Correlation | .075         | .169   | .412*  | 1      | .217   | .686** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .671         | .332   | .014   |        | .210   | .000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X.5 | Pearson Correlation | .211         | .198   | .169   | .217   | 1      | .607** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .224         | .253   | .333   | .210   |        | .000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X   | Pearson Correlation | .536**       | .548** | .542** | .686** | .607** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001         | .001   | .001   | .000   | .000   |        |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

|     |                     | Y.1   | Y.2    | Y.3   | Y.4    | Y.5    | Y      |
|-----|---------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1     | -.334  | -.158 | .417*  | .049   | .397*  |
|     | Sig. (2-tailed)     |       | .050   | .365  | .013   | .780   | .018   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |
| Y.2 | Pearson Correlation | -.334 | 1      | .162  | .027   | .375*  | .495** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .050  |        | .353  | .877   | .026   | .002   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |
| Y.3 | Pearson Correlation | -.158 | .162   | 1     | -.018  | .065   | .414*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .365  | .353   |       | .917   | .709   | .013   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |
| Y.4 | Pearson Correlation | .417* | .027   | -.018 | 1      | .014   | .636** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .013  | .877   | .917  |        | .937   | .000   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |
| Y.5 | Pearson Correlation | .049  | .375*  | .065  | .014   | 1      | .535** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .780  | .026   | .709  | .937   |        | .001   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |
| Y   | Pearson Correlation | .397* | .495** | .414* | .636** | .535** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .018  | .002   | .013  | .000   | .001   |        |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     | 35     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

|     |                     | Z.1   | Z.2    | Z.3   | Z.4    | Z.5   | Z.6    | Z      |
|-----|---------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| Z.1 | Pearson Correlation | 1     | -.054  | -.133 | -.044  | -.189 | .056   | .269   |
|     | Sig. (2-tailed)     |       | .757   | .446  | .803   | .277  | .750   | .119   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z.2 | Pearson Correlation | -.054 | 1      | .142  | .098   | .188  | .011   | .558** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .757  |        | .416  | .577   | .279  | .949   | .000   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z.3 | Pearson Correlation | -.133 | .142   | 1     | -.328  | -.189 | -.007  | .190   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .446  | .416   |       | .055   | .277  | .967   | .274   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z.4 | Pearson Correlation | -.044 | .098   | -.328 | 1      | .218  | .126   | .481** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .803  | .577   | .055  |        | .209  | .469   | .003   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z.5 | Pearson Correlation | -.189 | .188   | -.189 | .218   | 1     | .016   | .408*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .277  | .279   | .277  | .209   |       | .929   | .015   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z.6 | Pearson Correlation | .056  | .011   | -.007 | .126   | .016  | 1      | .504** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .750  | .949   | .967  | .469   | .929  |        | .002   |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |
| Z   | Pearson Correlation | .269  | .558** | .190  | .481** | .408* | .504** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .119  | .000   | .274  | .003   | .015  | .002   |        |
|     | N                   | 35    | 35     | 35    | 35     | 35    | 35     | 35     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .722             | 5          |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha <sup>a</sup> | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| .842                          | 6          |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .633             | 5          |

NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 1.21688360              |
|                                  | Absolute       | .062                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .062                    |
|                                  | Negative       | -.058                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .366                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .999                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



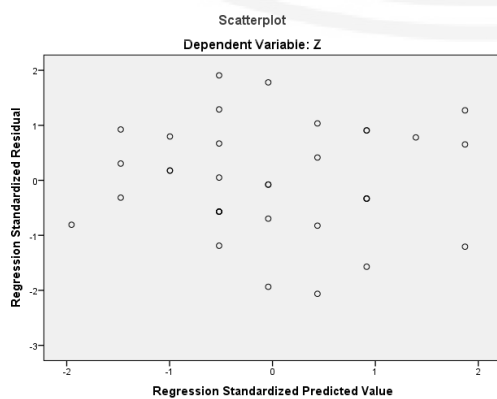
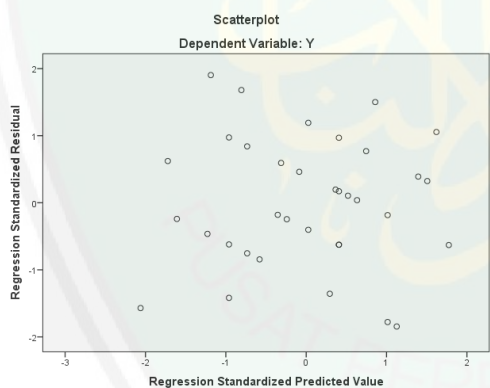
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 1.59043376              |
|                                  | Absolute       | .089                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .083                    |
|                                  | Negative       | -.089                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .525                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .945                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**HETEROSKEDASITISAS**



### MULTIKOLINIERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 27.968                      | 3.667      |                           | 7.626  | .000 |                         |       |
|       | X          | -.363                       | .107       | -.534                     | -3.407 | .002 | .932                    | 1.073 |
|       | Z          | .083                        | .135       | .096                      | .614   | .543 | .932                    | 1.073 |

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 21.809                      | 2.804      |                           | 7.777 | .000 |                         |       |
|       | X          | .206                        | .132       | .261                      | 1.553 | .130 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Z

### PATH ANALISYS

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 27.968                      | 3.667      |                           | 7.626  | .000 |                         |       |
|       | X          | -.363                       | .107       | -.534                     | -3.407 | .002 | .932                    | 1.073 |
|       | Z          | .083                        | .135       | .096                      | .614   | .543 | .932                    | 1.073 |

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |             |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF         |
| 1     | (Constant)                  | 21.809     | 2.804                     |      | 7.777 | .000                    |             |
|       | X                           | .206       | .132                      | .261 | 1.553 | .130                    | 1.000 1.000 |

a. Dependent Variable: Z

### KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .517 <sup>a</sup> | .268     | .222              | 1.254                      | 1.988         |

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .261 <sup>a</sup> | .068     | .040              | 1.614                      | 1.617         |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

## UJI T (PARSIAL)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 27.968                      | 3.667      |                           | 7.626  | .000 |                         |       |
|       | X          | -.363                       | .107       | -.534                     | -3.407 | .002 | .932                    | 1.073 |
|       | Z          | .083                        | .135       | .096                      | .614   | .543 | .932                    | 1.073 |

a. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 21.809                      | 2.804      |                           | 7.777 | .000 |                         |       |
|       | X          | .206                        | .132       | .261                      | 1.553 | .130 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Z

## UJI F (SIMULTAN)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 18.395         | 2  | 9.198       | 5.846 | .007 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 50.347         | 32 | 1.573       |       |                   |
|       | Total      | 68.743         | 34 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 6.283          | 1  | 6.283       | 2.411 | .130 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 86.002         | 33 | 2.606       |       |                   |
|       | Total      | 92.286         | 34 |             |       |                   |


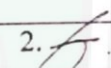
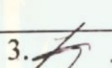
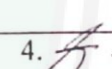
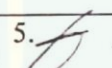
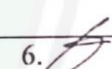
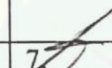
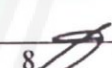
a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X



## BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Iqbal  
 NIM : 17510039  
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen  
 Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat)

| No. | Tanggal       | Materi Konsultasi          | Tanda Tangan Pembimbing  |
|-----|---------------|----------------------------|--|
| 1.  | 03 Maret 2021 | Revisi Bab 1,2,3           | 1.    |
| 2.  | 22 Maret 2021 | Revisi Bab 1,2,3           | 2.    |
|     | 07 April 2021 | Revisi Bab 1,2,3           |  |
| 3.  | 17 April 2021 | Revisi Bab 1,2,3           | 3.  |
| 4.  | 22 April 2021 | Seminar Proposal           | 4.  |
| 5.  | 28 April 2021 | Acc Proposal syarat kompre | 5.  |
| 6.  | 5 Juni 2021   | Bimbingan Bab IV-V         | 6.  |
| 7.  | 14 Juni 2021  | Revisi IV-V                | 7.   |
| 8.  | 30 Juni 2021  | Acc Keseluruhan            | 8.  |

Malang, 14, Juni, 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Mengetahui:

Ketua Jurusan

**Muhammad Sulhan, S.E., M.M.**

**NIP: 19740604 200604 1 002**

## DOKUMENTASI



Observasi



Observasi



Kuesioner

**BIODATA PENELITIAN**

Nama : Muhammad Iqbal  
 Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 03 Oktober 1998  
 Alamat Asal : Parengan, Maduran, Lamongan RT 04/RW 02  
 Alamat Kos : Jl. Juyo Taman Sari I, Merjosari RT 05/RW 06  
 Telepon : 085648216024  
 Email : [iqfan5hanura@gmail.com](mailto:iqfan5hanura@gmail.com)

**Pendidikan Formal**

2002-2005 : TK ABA Parengan- Maduran  
 2005-2011 : MIM 01 Pangkatrejo  
 2011-2014 : SMPM 04 Maduran  
 2014-2017 : PONPES / SMAS 06 Karangasem- Paciran  
 2017-2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pengalaman Organisasi**

2017-2021 : Anggota HTQ (Hai'ah Tahfiduzl Qur'an)  
 2019-2021 : Ketua Umum IMM Komisariat Resurgence  
 2019-2020 : Ketua Bidang Ekonomi Kreatif GENBI (Generasi Baru Indonesia) Beasiswa Bank Indonesia  
 2019-2020 : Bidang Penelitian UKM LKP2M (Lembaga Penelitian dan Pengembangan Mahasiswa)





**KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Iqbal  
NIM : 17510039  
Handphone : 085648216024  
Konsentrasi : SDM  
Email : iqfan5hanura@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 11%             | 11%              | 5%          | 0%            |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Februari 2022  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001