

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB INVOLVEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Adhitya Kusumayuda

[Adhitya.kusumayuda009@gmail.com](mailto:Adhitya.kusumayuda009@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183 Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress on job involvement partially, the influence of job involvement on turnover intention partially, the effect of work stress on turnover intention partially, how much direct influence of work stress on turnover intention with the indirect effect of work stress on turnover intention through job involvement.*

*This research was conducted at PKU Muhammadiyah Hospital in Yogyakarta. The number of samples from this study were 125 nurses at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 22. The results of this study indicate that work stress affects job involvement partially, job involvement affects turnover intention partially, work stress affects turnover intention partially. The effect of work stress on turnover intention is greater than the indirect effect of work stress on turnover intention through job involvement.*

**Keywords:** *Job Stress, Job Involvement, Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dan menjadi kunci dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Hal ini menjadi poin utama oleh departemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada menjadi semakin berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah membuat karyawan jauh dengan berbagai macam hal yang dapat mengganggu berjalannya pekerjaan. Tidak hanya perusahaan yang bergerak dalam hal mencari keuntungan saja yang harus memperhatikan hal tersebut, namun rumah sakit (RS) juga harus selalu memperhatikan sumber daya mereka, apalagi rumah sakit bergantung pada sumber daya mereka, yang mana pada penelitian ini peneliti fokus pada satu unit bagian saja, yaitu perawat.

Perawat adalah orang atau karyawan yang bekerja sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan untuk orang yang sedang membutuhkan perawatan atau

biasa kita sebut orang sakit. Perawat ini adalah kunci berjalannya sebuah rumah sakit. Dengan adanya perawat di rumah sakit, pasien – pasien yang ada di rumah sakit tersebut menjadi lebih terkontrol dan terawasi. Seorang perawat harus dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi, kecepatan, ketepatan, kesiapan mental serta respon yang tinggi pula. Hal ini diperlukan karena orang sakit memang sudah seharusnya cepat ditangani. Tugas menjadi seorang perawat ini tergolong cukup berat, dikrenakan tak lepas dari tanggung jawabnya yang berkaitan dengan hidup matinya seseorang. Dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit, perawat harus dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan kinerja tinggi, karena tugas perawat mengharuskan kontak langsung yang paling lama dengan para pasien.

Pekerjaan perawat ini merupakan pekerjaan yang sangat mulia. Seorang perawat diwajibkan untuk memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pasien dibanding dengan hal-hal penting lainnya. Selain itu, perawat juga rela bekerja dengan mengorbankan jam tidur malamnya untuk kepentingan kesehatan pasien. Tak cuma itu, perawat rela mengorbankan waktu dengan keluarganya dan selalu memberikan perawatan terbaik untuk orang yang bahkan beum dikenalnya sekalipun.

Seperti halnya pekerjaan yang lain, pekerjaan sebagai perawat juga penuh dengan berbagai tantangan serta timbulnya masalah. Tantangan dan permasalahan seorang perawat di Indonesia ini semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Pekerjaan keperawatan dihadapkan pada banyak tantangan dan masalah yang lahir dari pekerjaan sebagai perawat itu sendiri. Tak jarang semua permasalahan yang ada menimbulkan stres kerja terhadap seorang perawat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Menurut Robbins (2015), stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Ivancevich, dkk (2005), stres (*stress*) adalah respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Dalam hal ini, stres sebagai suatu respons yang dapat dilihat secara sebagian sebagai suatu respons terhadap sejumlah stimulus, yang disebut *stressor*.

### ***Job Involvement***

Menurut Robbins (2015) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Blau & Boal (1987 dalam Maria, Sutarto 2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa perkerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya (Yoshimura, 1996 dalam Ghaisani, Liestiawati 2014).

## ***Turnover Intention***

Menurut Mobley, dkk. (1978 dalam Tika dkk.2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley, dkk. (1978) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.. Sementara itu Harnoto (2002 dalam Tika, dkk. 2016) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

## **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job involvement***

Apabila seorang karyawan cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan sering menunda atau menghindari pekerjaan, maka seorang karyawan tersebut memiliki tingka stres yang tinggi dan cenderung tidak menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dari hidupnya, memiliki partisipasi kerja yang kurang dan tidak pernah ikut serta dalam kegiatan organisasi/perusahaan atau dengan katan lain *Job involvement* / keterlibatan kerja seorang karyawan tersebut rendah. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Daniel (2010) dan Praveena (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja. Selain itu Wellyando (2017) dan juga Coetzee dan Villiers (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap keterlibatan kerja. Penelitian dari Shweta dan Anam (2014) juga menunjukkan hasil yang serupa. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Involvement*.

## **Pengaruh *Job involvement* terhadap *Turnover Intention***

Apabila keterlibatan kerja seorang karyawan memiliki tingkatan yang tinggi, maka karyawan tersebut mungkin tidak akan memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Tingkat keikutsertaan karyawan yang tinggi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan serta selalu memiliki dan menjalin kerja sama sesama karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki tekanan atau beban dalam pekerjaannya dan tidak menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naoemi dan Edy (2013) serta Amalia, dkk. (2014) yang menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Roni (2010) dan Soumendu (2010) juga melakukan penelitian yang menghasilkan keterlibatan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu pula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2010) menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intetion*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H2 : *Job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

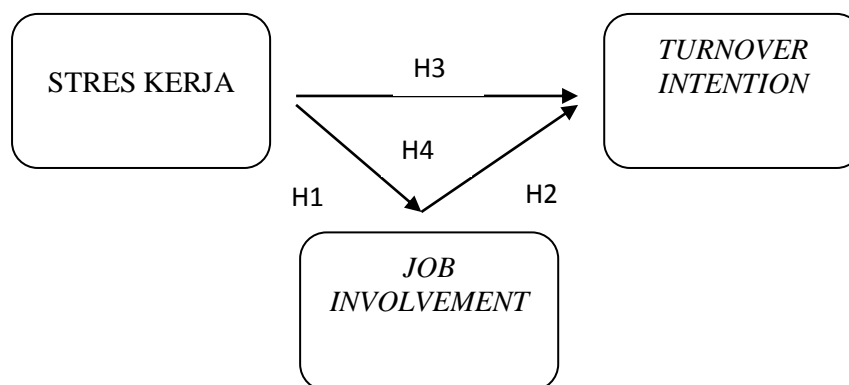
Seorang karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stres yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen dan motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya mengindikasi bahwa karyawan tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir berencana keluar dari perusahaan

yang sedang dia jalani. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh K. Ayu dan I Made (2016) dan Gishella, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari Ardhinia (2017) serta Nurul dan Dewi (2016) juga menghasilkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Agung, dkk. (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H3: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Involvement* sebagai variabel intervening**

Apabila seorang karyawan yang memiliki harapan yang besar, keterlibatan emosional yang tinggi, serta rasa bangga terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi dan protes terhadap atasan otomatis akan menurun bahkan jarang dilakukan oleh seorang karyawan tersebut, meskipun karyawan tersebut mengalami beban kerja yang berlebih, tekanan dalam bekerja dan adanya konflik pribadi maupun kelompok. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres seorang karyawan akan menurun apabila karyawan tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki keinginan keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, H4: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan *Job involvement* sebagai variabel intervening.

### **MODEL PENELITIAN**



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 20, Gondomanan, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55122. Subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti mengambil subjek perawat dikarenakan tugas perawat adalah yang setiap harinya menjalin kontak langsung dengan pasien dan mengalami banyak permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.

## Data dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner. Untuk memperoleh data primer yakni data yang bersumber dari objek penelitian atau perusahaan yang akan diteliti, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden mengenai masalah stress, *job involvement* / keterlibatan kerja dan *turnover intention*.

## Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dan menggunakan model persamaan *structural equation modeling* (SEM) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dengan variabel intervening (keterlibatan kerja). SEM merupakan suatu teknik modeling statistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (*behavior science*) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS (*Program Analysis Moment of Structural*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Stres Kerja

**Tabel 4.6** Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

<b>Nama Item</b>	<b>C.R.</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
Item X1	5,914	***	Valid
Item X2	4,641	***	Valid
Item X3	7,964	***	Valid
Item X4	6,330	***	Valid
Item X5	11,638	***	Valid
Item X6	8,794	***	Valid
Item X7	5,999	***	Valid
Item X8	11,870	***	Valid
Item X9			Valid

*Job Involvement*

**Tabel 4.7** Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Job Involvement*

<b>Nama Item</b>	<b>C.R.</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
Item Z1			Valid
Item Z2	10,281	***	Valid
Item Z3	9,956	***	Valid
Item Z4	9,629	***	Valid
Item Z5	6,400	***	Valid

## Turnover Intention

**Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention**

Nama Item	C.R	P Value	Keterangan
Item Y1			Valid
Item Y2	7,188	***	Valid
Item Y3	7,756	***	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu item yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpa
Stres Kerja	0,879
Job Involvement	0,878
Turnover Intention	0,810

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa item pernyataan dalam kuesioner atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,7. Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel Stres Kerja dengan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,879. Variabel Job Involvement dengan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,878. Variabel Turnover Intention dengan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,810.

## 3. Hasil Analisis Diskriptif

### a. Stres Kerja

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
1.	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	2	3,67	5	0,75
2.	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustrasi	2	3,60	5	0,63
3.	Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para pegawai merasa tertekan	2	3,63	5	0,74
4.	Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	2	3,59	5	0,76
5.	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	1	3,40	5	0,83

6.	Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	1	3,42	5	0,82
7.	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	2	3,70	5	0,81
8.	Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	1	3,33	5	0,85
9.	Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja	1	3,28	5	0,82
Mean			3,51		

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel stres kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,51. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

b. *Job Involvement*

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel *Job Involvement***

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
1.	Hal-hal penting yang terjadi pada saya melibatkan pekerjaan saya saat ini	1	2,48	5	0,85
2.	Sebagian besar minat saya terpusat disekitar pekerjaan saya	1	2,47	5	0,90
3.	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya sekarang yang akan sangat sulit untuk dipecahkan	1	2,49	5	0,89
4.	Saya suka diserap dalam pekerjaan saya hampir sepanjang waktu	1	2,47	5	0,87
5.	Hal-hal terpenting yang terjadi dalam kehidupan melibatkan kerja	1	2,37	4	0,77
Mean			2,45		

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *job involvement* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 2,46. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat *job involvement* yang rendah.

c. *Turnover Intention*

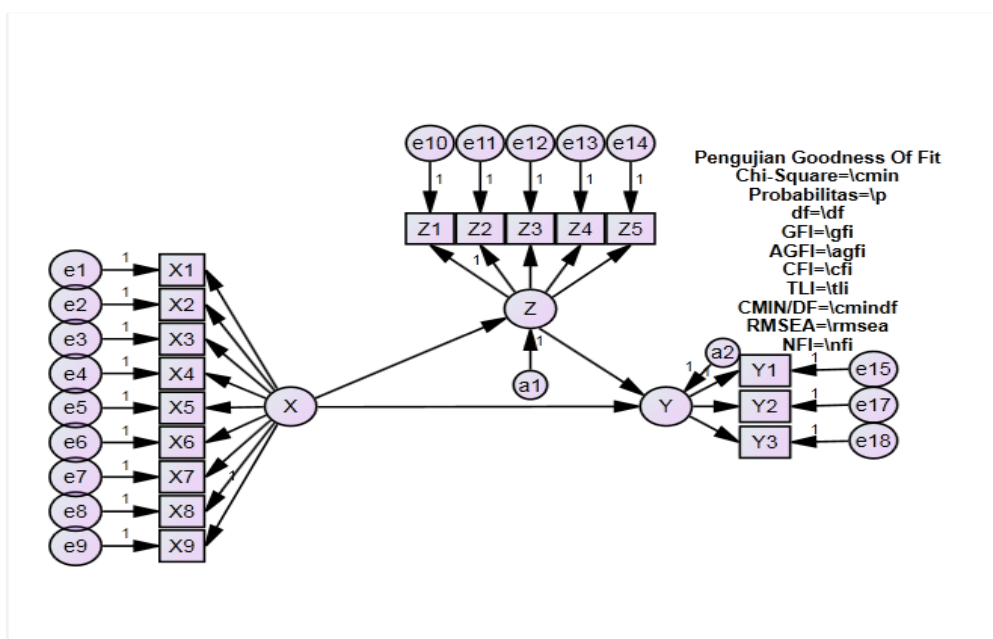
**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention***

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Mean	Max	Std. Deviasi
1.	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan ini	2	3,69	5	0,74
2.	Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	2	3,60	5	0,77
3.	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat	1	3,64	5	0,84
Mean			3,64		

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,64. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

**Hasil Uji Penelitian (Uji Hipotesis)**

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori  
Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu stres kerja, satu variabel dependen (endogen) yaitu turnover intenton dan variabel intervening yaitu job involvement.
2. Menyusun Diagram Jalur (Path Diagram)  
Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (path diagram). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.
3. Konversi diagram ke dalam persamaan struktural





#### 4. Matriks input dan estimasi model

##### a. Ukuran sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

##### b. Uji normalitas data

Secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai critical ratio (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara multivariate data memenuhi asumsi normal karena nilai 1,189 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

##### c. Uji outlier

Perhitungan batas akhir outlier menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan degree of freedom sejumlah variabel yang terukur adalah 44 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier, tidak ada data yang menunjukkan outlier.

#### 5. Identifikasi model struktural

**Tabel 4.12 Notes For Model**

<i>Number of distinct sample moments :</i>	153
<i>Number of distinct parameters to be estimated :</i>	37
<i>Degrees of freedom (153 - 37):</i>	116

Hasil output AMOS diatas menunjukkan nilai *df* model sebesar 116. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over-identified* ( $df > 0$ ), karena memiliki nilai *df* positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### 6. Menilai kriteria *goodness of fit*

**Tabel 4.13 Menilai Goodness Of Fit**

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	<b>Model Penelitian</b>	<b>Model</b>
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Tidak fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0,91	Tidak fit
GFI	$\geq 0.90$	0,800	Tidak fit
AGFI	$\geq 0.90$	0,736	Tidak fit
CMIN / DF	$\leq 2.0$	1,984	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,885	Tidak fit
CFI	$\geq 0.90$	0,902	Fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, RMSEA, GFI, AGFI, dan TLI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu CMIN / DF dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghazali (2017) menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria goodness of fit yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik / fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.14 Hubungan Antar Variabel**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Job Involvement</i> ←		Stres Kerja	-,767	,098	-7,819	***	Diterima, Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i> ←		<i>Job Involvement</i>	-,455	,110	-4,132	***	Diterima, Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i> ←		Stres Kerja	,277	,096	2,875	,004	Diterima, Positif Signifikan

### **H1 : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job Involvement***

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,767 dan nilai C.R -7,819 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan *job involvement* adalah negatif. Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan *Job Involvement*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Involvement*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh negatif secara langsung antara stres kerja dengan *Job Involvement*.

### **H2 : Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention***

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,455 dan nilai C.R -4,132 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job involvement* dengan *turnover intention* adalah negatif. Artinya semakin tinggi *Job Involvement* maka akan menurunkan *Turnover Intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “*Job Involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh negatif secara langsung antara *Job Involvement* dengan *Turnover Intention*.

### H3 : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,277 dan nilai C.R 2,875 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan *turnover intention* adalah positif. Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh positif secara langsung antara *Job Involvement* dengan *Turnover Intention*.

### H4 : Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Involvement* sebagai variabel intervening

Tabel 4.15 Standar Direct Effects

	Stres Kerja (X)	<i>Job Involvement</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Z)
<i>Job Involvement</i> (Y)	-,771	,000	,000
<i>Turnover Intention</i> (Z)	,363	-,594	,000

Tabel 4.16 Standar Indirect Effects

	Stres Kerja (X)	<i>Job Involvement</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Z)
<i>Job Involvement</i> (Y)	,000	,000	,000
<i>Turnover Intention</i> (Z)	,458	,000	,000

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan intervening oleh *job involvement* diperoleh sebesar nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,363 < 0,458 hal ini menunjukkan bahwa *job involvement* menjadi intervening stres kerja terhadap *turnover intention* negatif. Artinya semakin rendah stres kerja maka akan timbul *job involvement* yang tinggi.

## Pembahasan

### 1. Pengujian hipotesis pertama

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job involvement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengelola sumber dayanya terutama perawat akan memperhatikan tingkat stres kerja perawat di sana. Stres kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu dalam bekerja, peran ganda, dan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal yang terjadi akan mengakibatkan perawat tersebut tidak menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dari hidupnya atau dengan kata lain

tidak memiliki *job involvement* yang tinggi. Artinya apabila perawat tersebut memiliki stres kerja yang tinggi maka *job involvement* dari perawat tersebut akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Daniel (2010) dan Praveena (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *job involvement* atau keterlibatan kerja.

## 2. Pengujian hipotesis kedua

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini menunjukkan bahwa *job involvement* bersifat penting untuk seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, apabila perawat tersebut memiliki *job involvement* yang tinggi, besar kemungkinan perawat tersebut untuk tidak berpikiran keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention*. Hal ini bisa kita lihat dari tingkat keikutsertaan karyawan yang tinggi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan serta selalu memiliki dan menjalin kerja sama sesama karyawan atau perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naoemi dan Edy (2013) serta Amalia, dkk. (2014) yang menunjukkan keterlibatan kerja atau *job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## 3. Pengujian hipotesis ketiga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hipotesis ini menunjukkan bahwa stres kerja seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, akan membuat perawat tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan perawat tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stres yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Artinya apabila perawat tersebut memiliki stres kerja yang tinggi maka *turnover intention* dari perawat tersebut juga akan tinggi. Maka dari itu stres kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan RS PKU Muhammadiyah dalam mengelola perawat-perawat yang bekerja disana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhinia (2017) serta Nurul dan Dewi (2016) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

## 4. Pengujian hipotesis keempat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *job involvement* sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres seorang perawat akan menurun apabila perawat tersebut memiliki *job involvement* yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya *job involvement* bagi seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, karena dengan adanya *job involvement* disetiap perawat, maka ketika beban kerja berlebih, tekanan pekerjaan, peran ganda sedang terjadi pada seorang perawat, hal tersebut tidak membuatnya untuk memiliki *turnover intention* mengigit pekerjaannya sebagai seorang perawat

merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi perawat itu sendiri.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan uji hipotesis 1 (H1) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *job involvement*.
2. Berdasarkan uji hipotesis 2 (H2) *Job involvement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan uji hipotesis 3 (H3) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*
4. Berdasarkan uji hipotesis 4 (H4) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan *job involvement* sebagai variabel intervening.

## **SARAN**

### 1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

- a) Untuk peneliti yang akan datang diharapkan mengambil responden seluruh perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga hasil yang didapat lebih maksimal dan bisa menggambarkan keadaan yang lebih luas.
- b) Diharapkan untuk peneliti yang akan datang untuk lebih memperhitungkan waktu penyebaran dan rentan pengambilan kuesioner, agar responden lebih maksimal dalam mengisi kuesioner penelitian.
- c) Diharapkan peneliti yang akan datang untuk menjelaskan cara pengisian dan sebagainya terhadap calon responden penelitian, agar responden lebih paham pengisian kuesioner tersebut.
- d) Diharapkan peneliti yang akan datang sudah menemukan jurnal pendukung maupun research gap untuk hipotesis ke empat.

### 2. Bagi Pihak Rumah Sakit

- a) Hasil penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, namun alangkah lebih baiknya lagi apabila penelitian dilakukan terhadap seluruh perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta agar lebih jelas menggambarkan keadaan yang sedang terjadi.
- b) Penelitian ini hanya fokus dalam tiga variabel yaitu stres kerja, *job involvement* dan *turnover intention*, diharapkan untuk kedepannya peneliti yang akan datang menambahkan variabel yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di rumah sakit, terutama dalam menurunkan stres kerja serta *turnover intention* dan meningkatkan *job involvement* perawat.
- c) Hasil penelitian ini sudah menunjukkan bahwa pentingnya pihak rumah sakit untuk memperhatikan tingkat stres yang dialami oleh para perawat, dikarenakan apabila stres kerja terlalu tinggi dan perawat tersebut hanya memiliki *job involvement* yang rendah, maka bukan hal yang tidak mungkin perawat tersebut akan keluar dari rumah sakit.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Peneliti menyadari dalam penelitian ini menemui beberapa keterbatasan antara lain :

1. Beberapa pertanyaan tidak dijawab oleh responden sehingga membuat data tidak dapat diolah, akan tetapi jumlah kuesioner yang di dapat lebih dari jumlah minimum syarat pengolahan data, sehingga data yang didapatkan tetap bisa diolah.
2. Penelitian ini hanya mengambil 125 responden dan terdapat 5 kuesioner yang tidak dapat diolah, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan keadaan keseluruhan perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Belum adanya jurnal pendukung maupun research gap untuk hipotesis ke 4 pada penelitian, sehingga kurang menguatkan hipotesis ke empat yang peneliti buat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamir. 2008. *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. *Journal of Behavioral & Applied Management* . Vol. 9 Issue 2. Halaman 169-183
- Agung, dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 1. Halaman 97-115
- Amalia, Fibria. 2014. Pengaruh Job Involvement Terhadap *Turn Over Intention* dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT South Pasific Viscose).
- Ardhinia. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara). Halaman 1-9
- Ayu, I Made. 2016. Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover Intention* yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 2. Halaman 762-789
- Choi. 2012. *The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. Halaman 282-291
- Coetzee, Villiers.2010. *Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in A South African Financial Institution*. *Southern African Business Review*. Vol 14, No. 1. Halaman 27-58
- Daniel. 2010. *Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Halaman 10-14
- Eko. 2012 Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Vol 2, No 01. Halaman 11-21

- Gabriela dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 20, No. 1. Halaman 1-6
- Gibson. L James, dkk. 2010. *Organisasi*, Jilid 1. Tangerang : Binarupa Aksara
- Gishella, dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.3. Halaman 3444 - 3454
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- I Kadek, I Wayan. 2013. Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Karyawan. Halaman 552-566.
- Imam, G. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich M. John, dkk. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Laksmi, Renno. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6, No. 1. Halaman 117-126
- Lita, Roni. 2017. *The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction Toward Turnover Intention On Employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Econosains*. Vol. 15, No. 1. Halaman 140-165
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Maria, Sutarto. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*. Vol. 05, No. 02. Halaman 125-142
- Mobley. (1978). *Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover* .
- Muhammad. 2018. Faktor Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* : Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi kasus di Perusahaan Gamatechno). Halaman 1-24
- Naomi, Edy. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol 2, No. 3. Halaman 1-10
- Ni Made, Made. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3. Halaman 1644-1673

- Nurul, Dewi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. EKSIS Volume XI No 1. Halaman 23-37
- Pei-Lee, Hongyi. 2012. *Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. Industrial Management & Data Systems, Vol. 112 Issue: 1*, Halaman 64-82
- Praveena. 2017. *The Relationship between Occupational Stress and Job Involvement of Doctors in Sri Lanka. International Journal of Research. Vol. 4, No.1.* Halaman 807-810
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Roni. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains. Vol. 8, No. 2.* Halaman 146-151
- Sahlan, M. Bachroni. 1999. Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi. No. 2.* Halaman 78 – 85
- Sebastianus, dkk. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.8.* Halaman 3103-3132
- Shweta, Anam. 2014. *A Study of Relationship Between Job Stress and Job Involvement with Reference To Banking Industry. Southern African Business Review. Vol. 14., No 1.* Halaman 27-58
- Soumendu. 2010. *Job Involvement As A Predictor Of Turnover Intention. LBS Journal of Management & Research.* Halaman 33-37
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* ALFABETA.
- Tika dkk. 2016. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management Vol.2, No.2*
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung : CV. Pustaka Setia
- Wellyando. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang
- Yenhui. 2009. *The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability : Banking Service Personnel of Taiwan as an Example. Journal of Money, Investment and Banking - Issue 11.* Halaman 16-26
- Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi, 2015, 3 (3)* Halaman 694- 707



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DENGAN JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)**

***THE EFFECT OF JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH JOB  
INVOLVEMENT AS INTERVENING VARIABLE***



Diajukan oleh

ADHITYA KUSUMAYUDA

20150410080

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Tri Maryati'.

Tri Maryati, SE., MM.

NIK: 19620922199303 143 028

Tanggal, 14 Desember 2018

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DENGAN JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta)**

***THE EFFECT OF JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION WITH JOB  
INVOLVEMENT AS INTERVENING VARIABLE***

Diajukan oleh

**ADHITYA KUSUMAYUDA  
20150410080**

Skripsi ini telah Dipertahankan & Disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Tanggal, 23 Januari 2019**

Yang terdiri dari

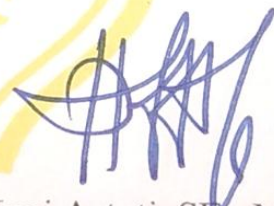
  
Meika Kurnia Puji RDA., SE., M.Si., Ph.D.

Ketua Tim Penguji



Tri Maryati, SE., MM.


Anggota Tim Penguji



Rini Juni Astuti, SE., M.Si.

Anggota Tim Penguji

Mengetahui

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.

NIK.19731218199904143068