

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT RS. X DI SURABAYA**

Novy Fitria

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Jl. Kalimantan No. 37 Jember

E-mail : novyfitria56@yahoo.com

ABSTRACT

The study aims to examine the effect of work stress and organization climate to the turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. Conducted at hospital X in Surabaya, the study applies *proportional random sampling* in taking samples from 50 respondents. This research includes the study *explanatory* and *confirmatory*. The obtained data is analyzed using *Partial Least Square* (PLS) in *SmartPLS* program.

The result shows that: there is a significant positive and non-direct effect between work stress and turnover intention through work satisfaction; there is a significant negative and non-direct effect between organization climate and turnover intention through work satisfaction; and work satisfaction can lower turnover intention.

Keywords: work stress, organization climate, work satisfaction, turnover intention

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Adanya perkembangan tersebut mengakibatkan setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi

dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun

eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Menurut *Turnover* itu sendiri oleh Spector (2006) diartikan sebagai keluarnya karyawan. Dalam arti luas, *turnover* diartikan sebagai aliran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun *turnover* karyawan merupakan hal yang tidak bisa dihindari dan diharapkan oleh perusahaan.

Tidak berhasilnya suatu organisasi dalam melakukan proses pengelolaan perilaku individu akan berujung pada adanya kecenderungan *turnover* dari karyawannya. *Turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Jika dikaitkan antara faktor pemicu timbulnya perilaku individu dengan bentuk dari perilaku individu yang

ditunjukkan pada organisasi, maka kecenderungan *turnover* seorang individu berada pada ujung keterkaitan ini. *Turnover intention* dari seorang individu merupakan dampak buruk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu.

Selain itu, karakteristik pekerjaan itu sendiri juga mampu memicu pembentukan perilaku dari seorang individu. Seperti yang dikemukakan oleh Adjei (2008) bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seseorang. Pernyataan Batista *et al.* (2011) juga mendukung hal tersebut dan menyatakan bahwa beberapa perilaku individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan antara lain kepuasan kerja dan variabel iklim organisasi yang mempekerjakannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi tentu akan bersikap positif pada pekerjaannya.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang

baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Pada perusahaan yang baru mencapai tingkat survival, faktor yang paling signifikan biasanya adalah besaran upah dan gaji. Pada perusahaan yang mencapai tingkat development, faktor promosi atau jalur karir merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi. Sedangkan pada perusahaan dengan kinerja bagus dan bertaraf kelas dunia, faktornya bisa lebih panjang lagi mulai dari penyelesaian keluhan karyawan, persepsi sampai kepada konseling dan jam kerja yang fleksibel (Syafriзал, 2011).

Turnover karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator *performans* perusahaan dan mudah dipersepsikan

negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan (Suhanto, 2009).

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Rumah Sakit memiliki tujuan agar pasien dan keluarga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Rasa puas ini berasal dari pelayanan karyawan yang terbagi atas bidang medis dan non medis, yang juga akan merasa puas dan bangga bekerja di rumah sakit tersebut. Sangat sulit mengharapkan adanya pelayanan prima dari karyawan yang tidak betah bekerja. Karena kondisi kesehatan karyawan, merupakan cerminan dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan (Robbins, 2001).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi termasuk jenis *hospitality industry* seperti rumah sakit. Hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya

sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru.

Menurut Highley dalam Haryanti (2013) perawat secara alamiah merupakan profesi yang penuh dengan stres. Berdasarkan hasil observasinya didapatkan bahwa setiap hari perawat berhadapan dengan penderita yang kaku, duka cita dan kematian. Banyak tugas-tugas perawat tidak diberi penghargaan, tidak menyenangkan dan penuh tekanan, sering diremehkan dan menakutkan. Selain itu, setiap perawat berharap untuk selalu bisa melakukan sesuatu untuk menyelamatkan pasien yang dirawatnya. Hal tersebut menjadikan *stressor* tersendiri bagi perawat yang bertugas.

Menurut Notoadmojo dalam Haryanti (2013) stress dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik

tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik, sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak bisa dihindarkan yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi, atau mencegah terjadinya stres tersebut sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS. X Di Surabaya”. RS. X di Surabaya merupakan rumah sakit swasta nasional yang sedang berkembang. Penelitian ini dilakukan di RS. X di Surabaya karena fenomena yang ada menunjukkan tiap tahun ada kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, terutama bagian keperawatan. Oleh karena itu penelitian ini fokus pada satu unit bagian, yaitu perawat.

Pada tahun 2011 jumlah perawat yang keluar adalah 55 orang, tahun 2012 sebanyak 60 orang perawat, dan pada tahun 2013 sebanyak 63 orang perawat yang keluar dari RS. X di Surabaya sehingga dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan perawat yang keluar setiap tahunnya. Rata-rata turnover perawat pada RS.X di Surabaya setiap tahunnya mencapai 22-24% pertahun dengan adanya peningkatan setiap tahunnya. Melebihi turnover karyawan pada perbankan nasional yang mencapai 10-11% pertahun, industri migas mencapai 12% dan melebihi sektor manufaktur yang berkisar 8% (Wulandari, 2013). Berikut ini disajikan data tentang keluar masuknya perawat di RS. X Surabaya. Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya
2. Untuk menganalisa pengaruh iklim

organisasi melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins (2003)

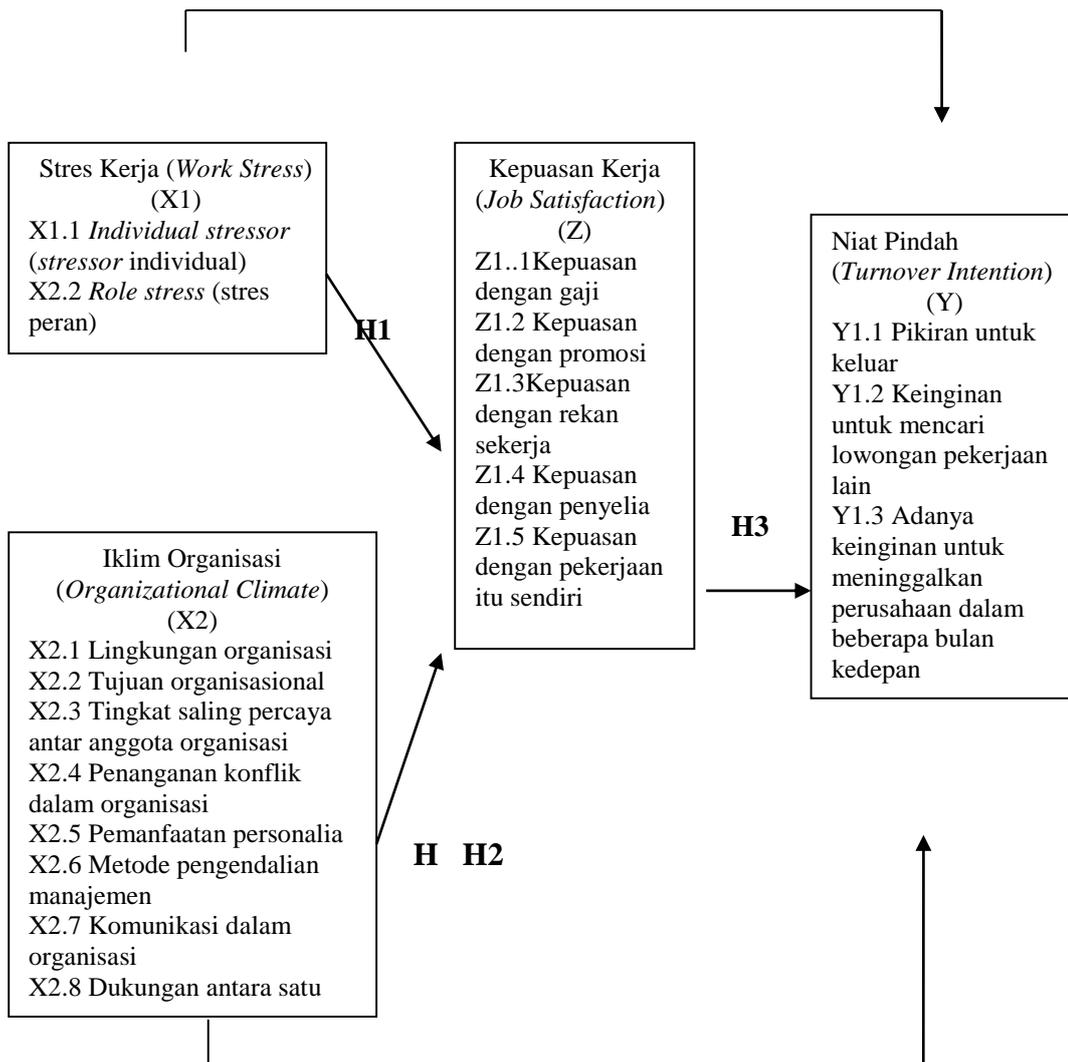
mengemukakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan iklim organisasi, iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan untuk bekerja dengan baik akan membuat karyawan merasa puas. Herzberg dalam Suhanto (2009) berpendapat bahwa setiap orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu pertama, kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan pemeliharaan (balas jasa, promosi, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, rumah dinas, dan berbagai tunjangan lainnya). Disamping faktor pemeliharaan, faktor kompensasi

juga dipandang turut mempengaruhi produktivitas dan prestasi pekerja. Robbins (2003) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (*rewards*) seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja (*performance*). Sekalipun pemberian kompensasi telah didasarkan pada kriteria kinerja, apabila tenaga kerja mempersepsi rendah, hasilnya menjadi prestasi

kerjanya rendah, menurunnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan meningkatnya *turnover* dan *absenteism*. Terjadinya *turnover* disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaannya dan akan mencari alternatif kesempatan pekerjaan lain (Spector dalam Jaramillo, 2006).

Selanjutnya dibentuklah kerangka konseptual dalam penelitian ini

Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

H2 : Iklim organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam jenis penelitian *explanatory* dan penelitian *confirmatory*, yang digunakan untuk menguji teori berdasarkan hipotesis dan mengemukakan pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat RS. X di Surabaya.

Penelitian ini dilakukan di RS. X di Surabaya. Populasi dari penelitian ini adalah perawat RS. X

di Surabaya yang berjumlah 237 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2006:120) metode *proportional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan *proportional random sampling*. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara *independent* mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali (tanpa pengembalian).

Sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, hal ini dilakukan karena populasi diasumsikan homogen yaitu perawat RS. X di Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 20% dari total populasi ($237 \times 20\% = 47$ sampel), yaitu 50 sampel. Hal ini sesuai dengan dasar pada ukuran sampel dalam PLS adalah 30 – 50

(sampel *size* kecil) atau sampel besar lebih dari 200.

Untuk menguji tiap hipotesisnya menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan tes sobell untuk menguji efek mediasinya. Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk

memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* > 0.70 (Werts *et al.* Dalam Ghozali, 2006).

Tabel 4.1

Composite Reliability

		Composite Reliability
X2	Iklm Organisasi	0,919460
Z	Kepuasan Kerja	0,840441
X1	Stres Kerja	0,935170
Y	Turnover Intention	0,838574

Sumber : *Output SmartPLS 2014*

Tabel 4.1 menunjukkan semua konstruk atau variabel penelitian ini sebagai pengukuran digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk adalah reliabel. Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk sangat baik diatas 0.80.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer) model* yaitu dengan menggunakan *convergent validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk).

yang fit, hal ini berarti semua item pernyataan yang

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2006). Menurut Chin dalam Ghozali (2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan model, skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap dapat ditolerir.

Tabel 4.2

Outer Model (Weights or Loadings)

	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
X1.1			0,940412	
X1.2			0,933860	
X2.1	0,719295			
X2.2	0,727348			
X2.3	0,761652			
X2.4	0,763777			
X2.5	0,565208			
X2.6	0,847889			
X2.7	0,887824			
X2.8	0,834397			
Y1.1				0,780015
Y1.2				0,795686
Y1.3				0,812648
Z1.1		0,779272		
Z1.2		0,845799		
Z1.3		0,633839		
Z1.4		0,719080		
Z1.5		0,587441		

Sumber : *Output SmartPLS 2014*

Seluruh pernyataan (18 indikator) dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Intention* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut karena memiliki korelasi diatas 0,5 (valid).

b. Analisis Data

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program *SmartPLS*. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Outer Model atau *Measurement Model* (Tabel 4.2) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* yang dijelaskan

Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover*

oleh masing-masing indikator menunjukkan hasil uji *outer loading* sudah memenuhi syarat yang dianjurkan yaitu diatas 0,5 maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten *independent* tertentu terhadap variabel laten *dependent* apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel berikut merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.3
Nilai R-Square

		R-Square
X2	Iklm Organisasi	
Z	Kepuasan Kerja	0,634309
X1	Stres Kerja	
Y	Turnover Intention	0,336949

Sumber : *Output SmartPLS 2014*

Tabel 4.3 ini menunjukkan nilai *R-square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,634 dan konstruk *Turnover Intention* sebesar 0,447. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar

kemampuan variabel *independent* tersebut dapat menjelaskan variabel *dependent* sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,634 yang berarti 63,4% *variance* Stres Kerja dan Iklm Organisasi mampu dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel *Turnover Intention* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,447 yang berarti 44,7% *variance* Stres Kerja, Iklm Organisasi, dan Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel *Turnover Intention* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai T-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan sebesar $\pm 1,96$ dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai -1,96 dan 1,96 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0). Tabel 4.9 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.4
Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistik (O/STERR)
Iklim Organisasi → Kepuasan Kerja	0,727	0,738	0,090	8,070
Iklim Organisasi → Turnover Intention	-0,074	-0,245	0,191	0,389
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	-0,670	-0,613	0,128	4,778
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,521	-0,510	0,099	5,263
Stres Kerja → Turnover Intention	0,273	0,202	0,233	1,167

Sumber : *Output SmartPLS 2014*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja positif (0,727) dan signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai statistik 8,070 ($8,070 > 1,96$). Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja negatif (-0,521) dan signifikan pada $\alpha=0,05$ ($5,263 > 1,96$). Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* positif (0,273) tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ ($1,167 < 1,96$). Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* negatif (-0,074) tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ ($0,389 < 1,96$). Pengaruh variabel Kepuasan Kerja

terhadap *Turnover Intention* negatif (-0,670) signifikan pada $\alpha=0,05$ ($4,778 > 1,96$).

Pengujian Hipotesis Pertama (stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya)

Pengujian hipotesis pertama untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh kepuasan

kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,670 dan nilai t diperoleh sebesar 4,778. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antara variabel intervening

Pengujian Hipotesis Kedua (iklim organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya)

Pengujian hipotesis kedua untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian pengaruh

dengan variabel *dependent* dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel didapat nilai t_b sebesar 3,713 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja perawat di tempat kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dapat menaikkan niat untuk pindah perawat. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat **diterima**.

mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,670 dan nilai t diperoleh sebesar 4,778. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antara variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel.

Didapat nilai t sebesar -4,387 tersebut lebih kecil dari -1,96 (batas untuk apabila nilai t berada pada rentang nilai -1,96 dan 1,96) yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan dapat menurunkan niat untuk pindah atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas perawat akan pekerjaannya yang dapat menurunkan niat untuk pindah. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat **diterima**.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat RS. X di Surabaya. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan adanya pengaruh negatif sebesar 67% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimates* Kepuasan Kerja → *Turnover Intention* pada -0,670),

menolak dan menerima hipotesis yang diajukan sebesar $\pm 1,96$ dimana dengan nilai t-statistik sebesar 4,778 dan signifikan pada $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah mampu meningkatkan *turnover intention*. Semakin rendah kepuasan kerja perawat maka akan semakin tinggi niat untuk pindah perawat tersebut, dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja perawat di tempat kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dapat menaikkan niat untuk pindah perawat. Kepuasan kerja dapat memediasi secara positif atas pengaruh stres kerja

terhadap *turnover intention*. Namun apabila stres kerja dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention*, hasilnya tidak berpengaruh signifikan (t-statistik sebesar $1,167 < 1,96$) sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*perfect mediation*).

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan dapat menurunkan niat untuk pindah atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas perawat akan pekerjaannya yang dapat menurunkan niat untuk pindah. Kepuasan kerja dapat memediasi secara negatif atas pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Namun apabila iklim organisasi dihubungkan secara langsung dengan *turnover intention*, hasilnya tidak berpengaruh signifikan (t-statistik

sebesar $0,389 < 1,96$) sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*perfect mediation*).

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah mampu meningkatkan *turnover intention*. Semakin rendah kepuasan kerja perawat maka akan semakin tinggi niat untuk pindah perawat tersebut.

Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Bagi Internal Manajemen RS. X di Surabaya
Diperlukan kebijakan kompensasi, pengembangan karir dan promosi yang lebih adil, transparan dan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah upaya-upaya yang harus lebih ditekankan pada kebijakan internal Rumah Sakit X di

Surabaya jika ingin menekan angka *turnover* yang saat ini cukup tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian tidak hanya dari satu sudut pandang karyawan bagian perawat saja, melainkan dari dua sudut pandang sekaligus, yaitu perspektif pemilik yayasan, bagian manajemen rumah sakit, para dokter, apoteker, bidan dan karyawan lain yang ada di rumah sakit dan juga dari sudut pandang perawat itu sendiri.
- b. Penelitian mendatang dapat juga dilakukan pada rumah sakit lain agar hasil penelitiannya dapat diperbandingkan. Penelitian mendatang juga dapat dikembangkan dengan sampel perawat yang tidak hanya dari satu rumah sakit melainkan dari beberapa rumah sakit sehingga

lebih menggambarkan kondisi niat untuk pindah perawat pada suatu industri yaitu sektor rumah sakit.

- c. Pada penelitian mendatang juga dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi, misalnya variabel motivasi, *emotional exhaustion*, gaya kepemimpinan, *burnout*, etika kerja dan budaya organisasi.
- d. Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel tidak hanya dari bagian perawat saja melainkan dapat juga menggunakan sampel dari unit kerja atau divisi lain sehingga dapat lebih menggambarkan atau memprediksi masalah *turnover intention* karyawan secara keseluruhan dalam suatu rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjei, S.A. (2008), *Organizational Climate and Turnover in the Health Sector. The Case of the Kode-Bu Teaching Hospital in Ghana*, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Haryanti, Endang. (2005), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Uninersitas Diponegoo (tidak dipublikasikan).
- Robbins, S.P. (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Prenhalindo Jakarta.
- Spector, P. E. (2003), *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2006), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009), *Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Studi di BII, Universitas Diponegoro