

**PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN STRES PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KETERIKATAN PERAWAT
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus RS Dr. Reksodiwiryo Padang)**

Shinta Triadma¹, Listiana Sri Mulatsih¹, Reni Yuliviona²

Prodi Studi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: shintatriadma24@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, reniyuliviona@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang berperan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi baik untuk tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Untuk mencapai tujuan, maka organisasi harus selalu melakukan investasi terkait penerimaan, pemilihan dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan atau *turnover* [1]. *Turnover* perawat merupakan keinginan atau niat perawat untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja, turnover perawat dapat berakibat pada turnover secara nyata [2]. Untuk melihat fenomena Turnover Intention di rumah sakit Dr. Reksodiwiryo Padang, peneliti melakukan survey awal kepada 30 orang perawat non PNS. Berdasarkan pengamatan dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori "IYA" yaitu sebanyak 62,86%. Hal ini bermakna bahwa fenomena Turnover Intention perawat non PNS pada RS Dr. Reksodiwiryo Padang masih terbilang tinggi. Misalnya terdapat sebanyak 72,4% perawat non PNS menyatakan bahwa mencari pekerjaan lain diluar dari pekerjaan saat ini. Kemudian 31,7% perawat non PNS berencana tetap tinggal di dalam organisasi ini untuk mengembangkan karirnya.

Literatur penelitian terdahulu menjelaskan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi turnover intention adalah persepsi dukungan atasan dan keterikatan karyawan [3], serta stres peran [4]. Umumnya, pekerja lebih terbuka dan cenderung stres peran baik dalam pekerjaan atau lingkungan keluarga. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa stres peran adalah pusat di sebagian besar diskusi tentang stres kerja dalam literatur perawat kesehatan [5].

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah perawat non PNS yang berjumlah 96 orang. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuisisioner dengan skala Likert lima jawaban. Teknik pengambilan sampel dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dikenal sebagai *purposive sampling* [6]. Variabel dukungan atasan, stress peran (role conflict) dijadikan sebagai independen sedangkan turnover intention sebagai dependen, dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi (*intervening*). Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur *Measurement Model Assesment* (MMA) untuk uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur *Structural Model Assesment* (SMA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai *Structur Model Assesment* (SMA). Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping* non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh [7]. Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [8].

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Dukungan Atasan_SS-> Turnover Intention_TI	0,389	0,336	0,230	1,994	0,041	H1 diterima
Stres Peran_SR -> Turnover Intention_TI	0,267	0,263	0,216	1,239	0,021	H2 ditolak
Dukungan Atasan_SS -> Keterikatan Perawat_EE	0,122	0,121	0,154	0,797	0,042	H3 ditolak
Stres Peran_SR -> Keterikatan Perawat_EE	0,639	0,670	0,084	7,601	0,000	H4 diterima
Keterikatan Perawat_EE -> Turnover Intention_TI	0,017	0,021	0,279	0,062	0,050	H5 ditolak
Keterikatan Perawat_EE -> Dukungan Atasan_SS > Turnover Intention_TI	0,098	0,056	0,956	2,874	0,006	H6 diterima
Keterikatan Perawat_EE -> Stres Peran_SR > Turnover Intention_TI	0,104	0,365	0,265	2,476	0,013	H7 diterima

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh dukungan atasan terhadap turnover intention juga memiliki T statistik 1,994 dan P value 0,041 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap *turnover intention*. stres peran terhadap *turnover intention* memiliki T statistik 1,239 dan P value 0,021. Pengaruh Dukungan Atasan terhadap keterikatan perawat memiliki T statistik 0.797 dan P value 0.042 sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap keterikatan perawat. Stres peran memiliki T statistik sebesar 7,601 dan P value sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres peran tidak berpengaruh terhadap keterikatan perawat. Selain itu, keterikatan perawat terhadap *turnover intention* memiliki T statistik sebesar 0,062 dan P value sebesar 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan perawat tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka diindikasikanlah bahwa dukungan atasan dan stress peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan satu variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kurniadi, Laksono. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di RS Panti Hugroho Pakam.<https://dspace.uui.ac.id> (diakses 5 Juli 2022).
- [2] Yusmi, R., Ulfa, L., & Azijah, I. (2018). Hubungan Kepuasan Pengembangan Karir dengan Turnover intention Perawat di RSIA Brawijaya Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 32–38. Retrieved from <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>
- [3] Kaur, R., & Randhawa, G. (2020). Supportive supervisor to curtail *turnover* intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- [4] Harun, I., Mahmood, R., & Md. Som, H. (2020). Role stresors and *turnover* intention among doctors in Malaysian public hospitals: work–family conflict and work engagement as mediators. *PSU Research Review*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/prr-08-2020-0025>
- [5] Jensen, M.T. (2016), “A two wave cross-lagged study of work–role conflict, work–family conflict and emotional exhaustion”, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 57 No. 6, pp. 591-600
- [6] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [7] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- [8] Hair, Joseph F. et all. (2010). *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*. Seventh Edition. Pearson.