

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMOTIONAL
EXHAUSTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
PERSYARATAN DALAM MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



Oleh:

SELLIANSYAH AYU DWI SAPUTRI

NIM. 041811233009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMOTIONAL
EXHAUSTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Surabaya, 29 Juni 2022

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si.,M.Sc.

NIP. 196606301992032001

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMOTIONAL
EXHAUSTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

DIAJUKAN OLEH:

SELLIANSYAH AYU DWI SAPUTRI

NIM: 041811233009

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. Nuri Herachwati Dra.Ec., M.Si.,M.Sc. TANGGAL, 3 AGUSTUS 2022
NIP. 196606301992032001

KOORDINATOR PROGRAM STUDI,



Dr.Dien Mardhiyah,SE.,M.Si TANGGAL, 3 AGUSTUS 2022
NIP. 197211181999032001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Selliansyah Ayu Dwi Saputri, 041811233009), menyatakan bahwa:

1. Skripsi Saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya Saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan Saya,, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 3 Agustus 2022



Selliansyah Ayu Dwi Saputri

NIM: 041811233009

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan kasih Sayang-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi dengan judul “PENGARUH *JOB STRESS* DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMOTIONAL EXHAUSTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Penulisan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa dukungan dan peran berbagai pihak yang senantiasa memberikan saran, nasehat, dukungan dan doa terbaik kepada penulis. Adapun segala masukan positif, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak turut serta berkontribusi dalam kelancaran proses penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga beserta jajarannya.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Dr. Dien Mardiyah, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
4. Drs.Ec. I Made Sudana, MS dan Dr. Indrianawati Usman, SE.,M.Sc. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan dukungan selama masa kuliah.
5. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si.,M.Sc. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan penuh dedikasi meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, mendukung, mengarahkan, dan setia mendoakan. Tanpa Ibu barangkali skripsi ini hanyalah ratusan halaman yang tidak ada esensinya.
6. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya dosen-dosen Manajemen yang selalu memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama menempuh masa studi.
7. Keluarga tercinta penulis, Bapak Suparman dan Ibu Ani serta Mas Angga dan Mbak Inggit yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaik kepada penulis. Terima kasih telah bersama-sama mengantarkan si bungsu menuju sarjana.
8. Direktur Rumah Sakit X Madiun yang telah memberikan izin penelitian. Ucapan terima kasih juga dihaturkan kepada Komite Etik Penelitian, Kepala Bidang Pendidikan dan Latihan, Kepala Keperawatan, Kepala Bidang Kepegawaian, Kepala Bagian Umum, dan seluruh perawat yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini.
9. Keluarga besar Kos Srikana, Lia, Dewi, Cindra, Silvi, Ana, dan Rindi, terima kasih untuk semua cerita berkesan selama empat tahun terakhir.
10. Sahabat dekat penulis, Febriani Lana yang selalu menjadi sahabat setia dalam keadaan apapun.

11. Angkatan Manajemen 2018, terima kasih untuk semua cerita dan kenangan yang kita torehkan bersama-sama sejak hari pertama menjadi keluarga.
12. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah bersedia berjuang dari hari pertama hingga masa dimana skripsi yang masih jauh dari kata sempurna ini layak untuk disidangkan di hadapan para dosen penguji.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah mendukung dan menyemangati penulis sampai hari ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik. Penulis berharap topik yang diangkat dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, 3 Agustus 2022

Selliansyah A.D.S

ABSTRAK

Turnover intention di kalangan perawat menjadi masalah krusial bagi rumah sakit saat ini. Secara global, tingkat *turnover* perawat berada pada kategori sedang hingga tinggi. *Job stress* dan *emotional exhaustion* yang dialami di tempat kerja menjadi faktor pendorong munculnya *turnover intention*. Selain itu, faktor organisasional yakni *organizational climate* turut berperan dalam niatan perawat meninggalkan rumah sakit. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti bagaimana pengaruh *job stress* dan *organizational climate* terhadap *turnover intention*. Selain itu, *emotional exhaustion* juga dimasukkan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *job stress* dan *organizational climate* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni metode survei dimana responden memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti dalam bentuk kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit X Madiun dengan populasi sebanyak 327 perawat dan sampel sebanyak 130 perawat tetap. Sedangkan, aplikasi yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ialah Smart PLS 3.3.9.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjadikan sifat mediasi dari *emotional exhaustion* memediasi penuh dan signifikan pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Kemudian, *organizational climate* ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Peran mediasi *emotional exhaustion* ditemukan memediasi sebagian dan signifikan pengaruh *organizational climate* terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini menemukan *emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *job stress, organizational climate, emotional exhaustion, turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intention among nurses is a crucial issue for hospitals nowadays. Globally, the turnover rate of nurses is in the moderate to high category. Job stress and emotional exhaustion experienced in the workplace are the factors that leads turnover intention. In addition, organizational factors namely organizational climate is also affected nurses to leave hospital. Therefore, this study was conducted to examine how job stress and organizational climate affects turnover intention. Emotional exhaustion is also included as a mediating variable in research model that aims to explain the influence of job stress and organizational climate on turnover intention.

This study used a quantitative method, namely a survey method where respondents gave answers to questions in questionnaires. This research was conducted at Hospital X Madiun with a population of 327 nurses and a sample of 130 permanent nurses. The application used to test the research hypothesis is Smart PLS 3.3.9.

The results of this study show that job stress does not has a significant effect on turnover intention. Therefore, emotional exhaustion play full mediation and significant between job stress and turnover intention. Then, the organizational climate has a significant and negative effect on turnover intention. The role of emotional exhaustion was found partial mediate and significant between organizational climate and turnover intention. Moreover, emotional exhaustion has a significant and positive effect on turnover intention.

Keywords : *job stress, organizational climate, emotional exhaustion, turnover intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ixx
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Skripsi	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.4 Kerangka Konseptual	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Identifikasi Variabel	43
3.3 Definisi Operasional Variabel	43
3.4 Subjek Penelitian	48
3.5 Jenis dan Sumber Data	49
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	50
3.7 Skala Pengukuran	50

3.8	Teknik Analisis.....	51
BAB IV PEMBAHASAN.....		56
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	56
4.2	Karakteristik Responden	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	60
4.4	Pengujian Output Model	67
4.5	Pengujian Hipotesis	82
4.6	Pembahasan	86
4.7	Implikasi Manajerial.....	100
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		102
5.1	Simpulan.....	102
5.2	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Perawat Keluar	8
Tabel 3.1	Skala Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	59
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden	60
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Job Stress</i>	61
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Climate</i>	62
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Emotional Exhaustion</i>	65
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Turnover Intention</i> ..	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Outer Loading Awal	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Outer Loading Akhir.....	71
Tabel 4.12	Nilai AVE.....	72
Tabel 4.13	Nilai Cross Loading.....	73
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas pada Konstruk	74
Tabel 4.15	Nilai VIF.....	75
Tabel 4.16	Nilai R Square	79
Tabel 4.17	Nilai F Square.....	79
Tabel 4.18	Nilai Goodness of Fit.....	81
Tabel 4.19	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	82
Tabel 4.20	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1	Outer Model.....	67
Gambar 4.2	Outer Model <i>Hierarchical Linier Model</i>	76
Gambar 4.3	Inner Model <i>Hierarchical Linier Model</i>	77
Gambar 4.4	Inner Model	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A-1 Kuesioner Penelitian.....	113
Lampiran A-2 Estimasi PLS	119
Lampiran A-3 Hasil Deskriptif Data.....	121
Lampiran A-4 Surat Keterangan Tes Kesamaan (<i>Similarity</i>)	126
Lampiran A-5 Surat Keterangan Tes Kesamaan (<i>Similarity</i>)	127