

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, dan variabel penelitiannya adalah stres kerja, kompensasi, budaya organisasi dan *turnover intention*. Pemilihan sampling menggunakan *simple random sampling* dengan sampel penelitian 93 responden. Untuk mencari validitas alat ukur digunakan *product moment* dengan program SPSS. Nilai validitas stres kerja antara 0,199-0,812, kompensasi antara 0,048-0,934, budaya organisasi antara 0,202-0,813, dan *turnover intention* antara 0,713-0,956. Untuk mencari reliabilitas digunakan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas stres kerja, kompensasi, budaya organisasi dan *turnover intention* secara berurutan 0,894, 0,981, 0,852 dan 0,955. Hasil uji deskriptif, variabel stres kerja berada pada kategori cukup/menengah dengan rata-rata skor 2,78, kompensasi berada pada kategori cukup/menengah dengan rata-rata skor 3,28, budaya organisasi berada pada kategori kuat dengan rata-rata skor 3,67, dan *turnover intention* berada pada kategori rendah dengan rata-rata skor 2,48. Hasil pengolahan data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga Keperawatan, Penunjang Medis, dan Administrasi di RS Immanuel Bandung sebesar 34.2%. Secara parsial terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 35.4%, dan tidak ada pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Saran dari peneliti adalah pihak manajemen perlu melakukan upaya evaluasi beban kerja karyawan, mendesain ulang pekerjaan, memaksimalkan pelatihan dan pengembangan serta program relaksasi, sehingga bisa mereduksi tingkat stres karyawan, demi tercapainya visi dan misi organisasi.

Kata Kunci : stres kerja, kompensasi, budaya organisasi, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study for determine the effect of work stress, compensation and organizational culture on turnover intention. The method for this study is a qualitative method, type of research method are descriptive and verification method, and the research variables are work stress, compensation, organizational culture and turnover intention. Simple random sampling has used in this study with 93 respondents for the sample. To search the validity data of the measuring instrument using SPSS. The validity data of work stress between 0.199 to 0.812, compensation between 0.048 to 0.934, organizational culture between 0,202 to 813, and turnover intentions between 0,713 to 0,956. To search the reliability data, the researcher used SPSS. Reliability for work stress, compensation, organizational culture and turnover intention sequentially 0.894, 0.981, 0.852 and 0.955. The descriptive test results, work stress variables that are in the category of enough/medium with an average score of 2.78, compensation is in the category enough/medium with an average score of 3.28, organizational culture that are in the strong category with an average score of 3,67, and turnover intention are in the low category with an average score of 2.48. The result of data processing is using Multiple Linear Regression Test. Conclusions of this study include; simultaneously there is a significant influence between the stress of work, compensation, organizational culture on turnover intention on the part of Nursing, Medical Support, and Administration at Immanuel Hospital Bandung amounted to 34.2%. and partially there is the influence of work stress on turnover intention amounted to 35.4%, and there is no influence on compensation and organizational culture to turnover intention. Advice from this study are; the management needs to concern for evaluate employees' workload, redesigning the job, maximizing training and development as well as relaxation program, so that it can reduce the stress levels of employees in order to achieve the vision and mission of the organization.

Keywords: work stress, compensation, organizational culture, turnover intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	12
2.1.1 Identifikasi Masalah	12
2.1.1 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	15

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Tinjauan Kepustakaan	16
2.1.1 Konsep Manajemen SDM	16
2.1.1.1 Fungsi Manajemen SDM	18
2.1.2 Stres Kerja.....	22

2.1.2.1 Konsep Stres Kerja	22
2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	24
2.1.2.3 Dampak Stres Kerja	28
2.1.2.4 Mengelola Stres Kerja	30
2.1.3 Kompensasi	32
2.1.3.1 Konsep Kompensasi	32
2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	33
2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	36
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	39
2.1.4 Budaya Organisasi	41
2.1.4.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	41
2.1.4.2 Konsep Budaya Organisasi	42
2.1.4.3 Dimensi Budaya Organisasi	44
2.1.4.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi.....	46
2.1.4.5 Jenis dan Tipe Budaya Organisasi	48
2.1.4.6 Mempertahankan Budaya Organisasi.....	49
2.1.5 <i>Turnover Intention</i>	51
2.1.5.1 Konsep <i>Turnover Intention</i>	51
2.1.5.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	53
2.1.5.3 Faktor yang Menimbulkan <i>Turnover Intention</i>	54
2.1.5.4 Cara Menghitung <i>Turnover Intention</i>	56
2.1.5.5 Upaya Mengurangi <i>Turnover Intention</i>	56
2.2 Penelitian Terdahulu	60

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Rerangka Pemikiran	63
3.2 Rerangka Pemikiran	67
3.3 Hipotesis Penelitian	68

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Obyek	69
3.1.1 Obyek Penelitian	69
4.2 Metode Penelitian	69
4.3 Populasi dan Ukuran Sampel	70
4.3.1 Populasi	70
4.3.2 Metode Pengumpulan Sampel dan Ukuran Sampel	71
4.4 Teknik Pengumpulan Data	73
4.5 Skala Pengukuran	74
4.6 Operasionalisasi Variabel	75
4.6.1 Variabel Kontrol	80
4.7 Teknik Analisis Data	82
4.7.1 Uji Validitas Instrumen	82
4.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen	82
4.9 Uji Asumsi Klasik	83
4.9.1 Uji Normalitas	83
4.9.2 Uji Multikolinearitas	83
4.9.2 Uji Heteroskedastisitas	85
4.10 Uji Hipotesis	85
4.10.1 Uji Regresi Linear Berganda	86

4.10.2 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)	88
4.10.3 Uji T (Uji Signifikansi Parsial)	89
4.10 Koefisien Determinasi	90

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1 Profil Perusahaan	91
5.1.1 Sejarah Singkat RS Immanuel Bandung	91
5.1.2 Lokasi Penelitian	92
5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	92
5.2 Hasil Penelitian	93
5.2.1 Karakteristik Responden	93
5.2.2 Pengujian Kuesioner	94
5.2.3 Uji Validitas Instrumen	95
5.2.3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)	96
5.2.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	97
5.2.3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)	98
5.2.3 Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	99
5.2.4 Uji Reliabilitas Instrumen	91
5.2.5 Analisis Deskriptif	101
5.2.5.1 Stres Kerja Pada RS. Immanuel Bandung	102
5.2.5.1.1 <i>Time Stress</i>	102
5.2.5.1.2 <i>Anxiety</i>	107
5.2.5.2 Kompensasi Pada RS. Immanuel Bandung	112
5.2.5.2.1 Kompensasi Finansial Langsung	113
5.2.5.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	118

5.2.5.2.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	121
5.2.5.3 Budaya Organisasi Pada RS. Immanuel Bandung	123
5.2.5.3.1 <i>Innovation and Risk</i>	123
5.2.5.3.2 <i>Attention to detail</i>	126
5.2.5.3.3 <i>Outcome orientation</i>	128
5.2.5.3.4 <i>People orientation</i>	129
5.2.5.3.5 <i>Team Orientation</i>	132
5.2.5.3.6 <i>Agresiveness</i>	134
5.2.5.3.7 <i>Stability</i>	137
5.2.5.4 <i>Turnover Intention</i>	138
5.2.5.4.1 <i>Thinking to Leave</i>	138
5.2.5.4.2 <i>Intention to Search a New Job</i>	141
5.2.5.4.3 <i>Intention to Quit</i>	143
5.2.5.5 Rekapitulasi Analisis Deskriptif	146
5.2.5.5.1 Stres Kerja	147
5.2.5.5.2 Kompensasi	149
5.2.5.5.3 Budaya Organisasi	151
5.2.5.5.4 <i>Turnover Intention</i>	153
5.2.6 Uji Asumsi Klasik	155
5.2.6.1 Uji Normalitas	155
5.2.6.2 Uji Multikolinearitas	156
5.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas	157
5.2.7 Hasil Pengujian Hipotesis	158
5.2.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	158
5.2.7.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	160

5.2.7.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	162
5.2.7.4 Koefisien Determinasi	163
5.3 Pembahasan	165
5.3.1 Pembahasan Deskriptif	165
5.3.2 Pembahasan Verifikatif	169

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

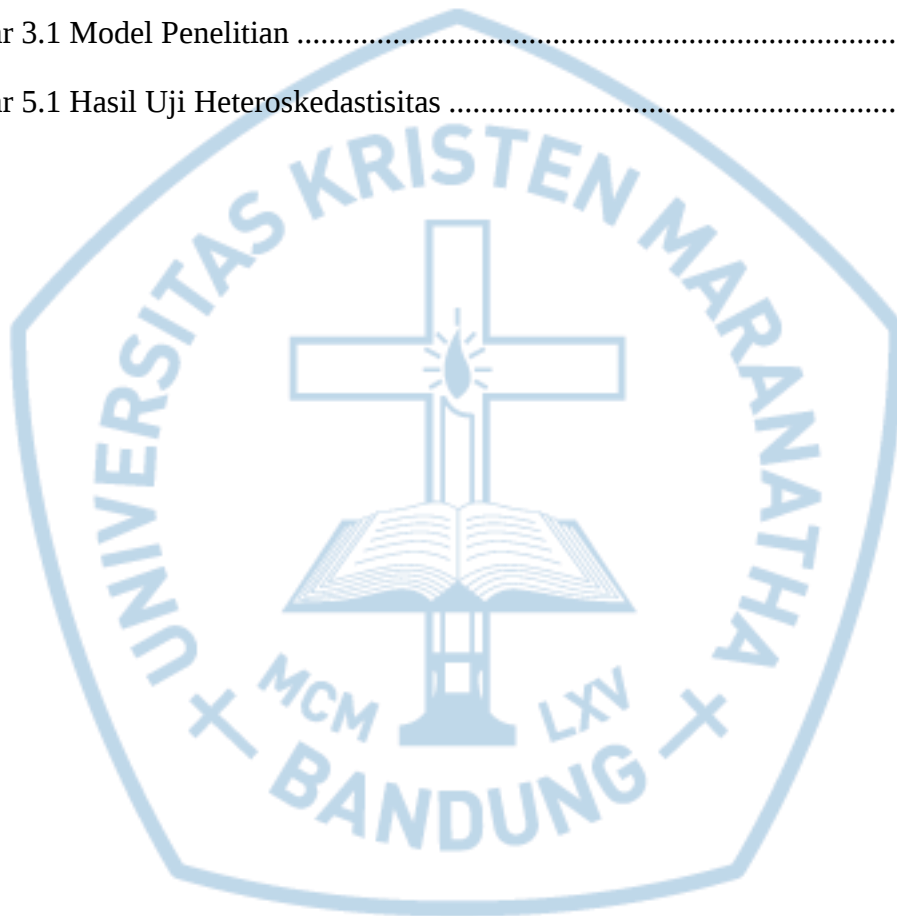
6.1 Kesimpulan	173
6.2 Saran	175
6.3.1 Saran Bagi RS. Immanuel	175
6.3.1 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	178

DAFTAR PUSTAKA	180
-----------------------------	-----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Stres Kerja.....	29
Gambar 2.2 Jenis-jenis Kompensasi	35
Gambar 2.3 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	42
Gambar 3.1 Model Penelitian	67
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	157



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> RS. Immanuel Bandung tahun 2014.....	4
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> RS. Immanuel Bandung tahun 2015.....	4
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> RS. Immanuel Bandung tahun 2016.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	60
Tabel 4.1 Populasi Penelitian Berdasarkan Status	71
Tabel 4.2 Populasi Penelitian Berdasarkan Bidang Pekerjaan	71
Tabel 4.3 Jumlah Sampel Penelitian	73
Tabel 4.4 Tabel Skala Likert	75
Tabel 4.5 Operasionalisasi Variabel	77
Tabel 4.6 Variabel Kontrol	81
Tabel 4.7 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	90
Tabel 5.1 Data Demografis/ Variabel Control	93
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Terhadap Stres Kerja (X_1)	96
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Terhadap Kompensasi (X_2).....	97
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Organisasi (X_3)	98
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	99
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	100
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	100
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	100
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	101
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja.....	102
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja.....	103

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja.....	104
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	105
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Kecemasan	106
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	107
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan	107
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Ketidaknyamanan	108
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Pekerjaan.....	109
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Terpojok	110
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Gangguan Kesehatan	111
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Perasaan Bersalah	112
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	113
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	114
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	115
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Insentif	116
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Insentif	116
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Bonus	117
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan	118
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Darmawisata.....	119
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Manfaat pensiun	120
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Peluang promosi	121
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan & Penghargaan.....	122
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas.....	123
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Aspirasi.....	124
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Mengenai Perhitungan yang matang	125
Tabel 5.36 Tanggapan Responden Mengenai Tangung jawab	125

Tabel 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian kerja	126
Tabel 5.38 Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi hasil kerja	127
Tabel 5.39 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian target	128
Tabel 5.40 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas kerja.....	128
Tabel 5.41 Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan kerja	129
Tabel 5.42 Tanggapan Responden Mengenai Rekreasi	130
Tabel 5.43 Tanggapan Responden Mengenai Keperluan pribadi	131
Tabel 5.44 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama	132
Tabel 5.45 Tanggapan Responden Mengenai Saling menghargai.....	133
Tabel 5.46 Tanggapan Responden Mengenai Kritis	134
Tabel 5.47 Tanggapan Responden Mengenai Kompetisi	135
Tabel 5.48 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat pencapaian.....	136
Tabel 5.49 Tanggapan Responden Mengenai Kepatuhan	137
Tabel 5.50 Tanggapan Responden Mengenai Pemikiran untuk berhenti	138
Tabel 5.51 Tanggapan Responden Mengenai Kecocokan lingkungan kerja	139
Tabel 5.52 Tanggapan Responden Mengenai Pemikiran untuk pindah.....	140
Tabel 5.53 Tanggapan Responden Mengenai Aktif mencari lowongan.....	141
Tabel 5.54 Tanggapan Responden Mengenai Mencari pekerjaan dari relasi	142
Tabel 5.55 Tanggapan Responden Mengenai Mulai melamar di tempat lain.....	143
Tabel 5.56 Tanggapan Responden Mengenai Tempat lain lebih menjanjikan	144
Tabel 5.57 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti interview	145
Tabel 5.58 Tanggapan Responden Mengenai Mengeluh dengan pekerjaan.....	146
Tabel 5.59 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Stres Kerja	147
Tabel 5.60 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Kompensasi	149
Tabel 5.61 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Budaya Organisasi.....	151

Tabel 5.62 Rekapitulasi Jawaban Mengenai <i>Turnover Intention</i>	153
Tabel 5.63 Hasil Uji Normalitas	155
Tabel 5.64 Hasil Uji Multikolinearitas	156
Tabel 5.65 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	158
Tabel 5.66 Anova Pengujian Simultan	161
Tabel 5.66 Hasil Nilai Statistik Uji Parsial	162
Tabel 5.66 Koefisien Determinasi	164



LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Uji Validitas & Reliabilitas

Lampiran C Data

Lampiran D Uji Hipotesis & Asumsi Klasik

