

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA *TURNOVER INTENTION*
DENGAN STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* BAGI PERAWAT
DI RSUD PALEMBANG BARI**



TESIS

Disusun Oleh

Shafira Fitri Ramadhina

212510051

MANAJEMEN S2

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

2024

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA *TURNOVER INTENTION*
DENGAN STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* BAGI PERAWAT
DI RSUD PALEMBANG BARI**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

**SHAFIRA FITRI RAMADHINA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
212510051**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2024**

Halaman Pengesahan Pembimbing Tesis

Judul Tesis: PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* BAGI PERAWAT DI RSUD PALEMBANG BARI

Oleh SHAFIRA FITRI RAMADHINA , Nim 212510051, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 23 September 2024 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 21 Agustus 2024

Mengetahui,
Program Studi Manajemen- S2
Universitas Bina Darma
Ketua,


.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Pembimbing :

Pembimbing,


.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Halaman Pengesahan Penguji Tesis

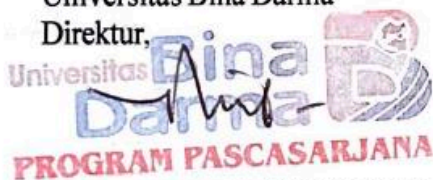
Judul Tesis: PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* BAGI PERAWAT DI RSUD PALEMBANG BARI

Oleh SHAFIRA FITRI RAMADHINA , Nim 212510051 , Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA , Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 23 September 2024 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 21 Agustus 2024

Mengetahui,

Program Pascasarjana
Universitas Bina Darma
Direktur,



.....
Prof. Dr.Ir.Achmad Syarifudin, M.Sc.

Tim Penguji :

Penguji I

.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Penguji II

.....
M. Izman Herdiansyah, S.T., M.M., Ph.D

Penguji III,

.....
Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SHAFIRA FITRI RAMADHINA

NIM : 212510051

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya (Tesis, Skripsi, Tugas Akhir) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik (Magister, Sarjana, dan Ahli Madya) di Universitas Bina Dharma;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian Saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar pustaka;
4. Karena yakin dengan keaslian karya tulis ini, Saya menyatakan bersedia Tesis/Skripsi/Tugas Akhir, yang Saya hasilkan di unggah ke internet;
5. Surat Pernyataan ini Saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 21 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,


SHAFIRA FITRI RAMADHINA
NIM: 212510051

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap niat berpindah kerja (turnover intention) dengan stress kerja dan beban kerja sebagai variabel intervening di RSUD Palembang BARI. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan solusi guna mengelola turnover perawat dan meningkatkan kualitas perawatan pasien. Menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan teknik accidental sampling, penelitian ini melibatkan 149 perawat dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan beban kerja, serta stres kerja mempengaruhi turnover intention secara signifikan. Sebaliknya, keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention langsung, dan beban kerja serta stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara langsung. Kesimpulannya, keadilan organisasi dan stres kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi turnover intention, sementara beban kerja mungkin tidak selalu menjadi faktor utama.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Turnover Intention, Stress Kerja, Beban Kerja, Manajemen Keperawatan

ABSTRACT

This study analyzes the impact of organizational justice on turnover intention with work stress and workload as intervening variables at RSUD Palembang BARI. This research aims to find solutions to manage nurse turnover and improve patient care quality. Using a quantitative method with primary data collected through questionnaires and accidental sampling technique, this study involved 149 nurses and was analyzed using SmartPLS 4.0 software. The results show that organizational justice significantly affects work stress and workload, and work stress significantly impacts turnover intention. Conversely, organizational justice does not directly affect turnover intention significantly, and workload and work stress do not directly impact turnover intention. In conclusion, organizational justice and work stress play important roles in influencing turnover intention, while workload may not always be a major factor.

Keywords: Organizational Justice, Turnover Intention, Work stress, Workload, Nursing Management.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Melakukan dan menjadi yang terbaik.”



Kupersembahkan kepada,

Orang tua tercinta yang selalu mendo'akanku

Kedua adiku yang telah memberikan support

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Shafira Fitri Ramadhina
Tempat tanggal lahir : Palembang, 23 Desember 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat sekarang : Komplek Kencana Hati 8, Blok A no. 8
Telpon/ Hp : 082176523536

Data Pendidikan

SD : SDIT Izzuddin
SMP : SMP Kusuma Bangsa Palembang
SMA : SMA Kusuma Bangsa Palembang
S1 : Universitas Sriwijaya

Hormat Saya,

Shafira Fitri Ramadhina

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan izin-Nya sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, serta para pengikutnya hingga akhir zaman nanti.

Adapun dalam proses penyusunan karya tulis ini, penulis mendapatkan banyak sekali arahan, masukan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Sunda Arina, M. Pd., M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang
2. Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin., M.Sc, PU-SDA selaku Direktur Universitas Bina Darma Palembang
3. Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen S2 Pada Program Pascasarjana Universitas Bina Darma sekaligus sebagai dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas waktu, arahan, masukan, nasehat serta motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis banyak belajar dan berproses untuk penyelesaian karya tulis ini dengan baik. Menjadi mahasiswi bimbingan beliau menjadi suatu anugerah terbaik dan kebanggaan bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu merahmati Bapak beserta keluarga

4. Seluruh dosen Program Studi Manajemen S-2 Universitas Bina Darma.

Terima kasih atas bekal ilmu yang diberikan, semoga mendapatkan keberkahan

5. Ayah (Kurniawan) dan Ibu (Nurmala Sari) penulis yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan karya tulis ini

6. Kedua adik saya, Allsha dan Rayhan, Pasangan saya saat ini, dan sahabat saya, Atika, Tasya, Vashti, Iva yang turut membantu memberikan saran dan dukungan selama proses penulisan karya tulis ini.

7. Seluruh teman satu Angkatan 39 yang telah berbagi ilmu selama kuliah kepada penulis

8. Pak Beni, sebagai kepala diklat RSUD Palembang BARI dan seluruh responden yang telah bersedia dan membantu mengisi kuesioner karya tulis ini.

Penulis menyadari karya tulis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya tulis ini. Akhirnya, semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Palembang, 24 Juli 2024

Shafira Fitri Ramadhina

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Secara Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Secara Praktis.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
1.6 Susunan dan Struktur Tesis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Klasifikasi <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.3 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.5 Indikator <i>Turnover Intention</i>	14

2.2	Keadilan Organisasi	15
2.3	Beban Kerja	20
2.4	Stress Kerja	24
2.5	Penelitian Terdahulu	26
2.6	Hubungan Antar Variabel	29
2.6.1	Hubungan Keadilan Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	29
2.6.2	Hubungan Keadilan Organisasi, Stress Kerja, dan <i>Turnover intention</i>	30
2.6.3	Hubungan Keadilan Organisasi, Beban Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	32
2.7	Kerangka Berfikir	34
2.8	Pengembangan Hipotesis	35
BAB III METODELOGI		36
3.1	Objek Penelitian	36
3.2	Populasi dan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	39
3.3	Operasional Variabel	40
3.4	Jenis dan Sumber Data	42
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Profil Objek Penelitian	52
4.2.1	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Usia	56

4.2.3	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.3	Evaluasi Model Pengukuran	59
4.4	Hasil Uji Validitas	60
4.4.1	Uji Validitas Konvergen	60
4.4.2	Uji Validitas Diskriminan	62
4.5	Hasil Uji Reliabilitas	62
4.6	Analisis Deskriptif	63
4.7	Evaluasi Model Struktural	70
4.7.1	Koefisien Jalur Outlier	71
4.7.2	Koefisien Determinasi (R^2) dan Ukuran Efek (f^2)	72
4.8	Pengujian Hipotesis	74
4.9	Pembahasan	75
4.9.1	Hipotesis 1: Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover</i>	78
4.9.2	Hipotesis 2: Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Stress Kerja pada	80
4.9.3	Hipotesis 3: Pengaruh Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada	82
4.9.4	Hipotesis 4: Pengaruh Keadilan Organisasi dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perawat RSUD Palembang BARI	84
4.9.5	Hipotesis 5: Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Beban Kerja pada Perawat RSUD Palembang BARI	87
4.9.6	Hipotesis 6: Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> pada Perawat RSUD Palembang BARI	89
4.9.7	Hipotesis 7: Pengaruh Keadilan Organisasi dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perawat RSUD Palembang BARI	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97

5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	110



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Perawat Tahun 2021-2023.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Tedahulu	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel	41
Tabel 3.2	Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran-Refleksif.....	46
Tabel 3.3	Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural	48
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	53
Tabel 4.2	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.5	Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian.....	58
Tabel 4.6	Uji Validitas Menggunakan Outer Loading.....	60
Tabel 4.7	Uji Validitas Konvergen	61
Tabel 4.8	Uji Validitas Diskriminan	62
Tabel 4.9	Ringkasan Hasil <i>Composite Reliability</i> dan <i>Alfa Cronbach</i>	63
Tabel 4.10	Penilaian responden berdasarkan kriteria	63
Tabel 4. 11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Penelitian Keadilan Organisasi (X1).....	64
Tabel 4.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja (Z1).....	65
Tabel 4. 13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (Z2).....	68
Tabel 4.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Turnover Intention (Y)	69
Tabel 4.15	Nilai R^2 pada Variabel Laten Endogen.....	72
Tabel 4.16	Besaran Ukuran Efek Relatif	73
Tabel 4.17	Uji Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Menggunakan PLS-SEM.....	49
Gambar 4.1 Jumlah Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.2 Subjek penelitian berdasarkan usia	56
Gambar 4.3 Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4.4 Deskripsi Objek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian	59
Gambar 4.5 Hasil Path Jalur Outlier	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	110
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data	116
Lampiran 3 Formulir Perbaikan Tesis	117

