

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



Oleh

**SHINTA TRIADMA**

**2010018212012**

**PRODI STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2022**

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

Oleh:

SHINTA TRIADMA

2010018212012

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 20 Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM

Pembimbing II



Reni Yuliviona, SE, MM.,Ph.D

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, SE, MM.,Ph.D

PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN STRES PERAN TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN KETERIKATAN PERAWAT  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus RS Dr. Reksodiwiryo Padang)

Oleh:

SHINTA TRIADMA

2010018212012

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 20 Juli 2022

Tim Penguji:

Ketua,

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM

Sekretaris,

Reni Yuliviona, SE, MM., Ph.D

Anggota,

Dr. Akmal, S.E, M.Si

Anggota,

Zaitul, SE, MBA., DBA, Ak, CA, ASEAN CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Sains Manajemen pada tanggal 20 Juli 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,



Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M. Si.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Shinta Triadma

NPM : 2010018212012

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini dengan judul:

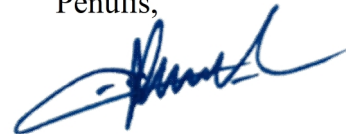
### **PENGARUH DUKUNGAN ATASAN DAN STRES PERAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KETERIKATAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus RS Dr. Reksodiwiry Padang)**

Yang di buat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program studi konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia Program Pascasarjana di Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan di atas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang akan dikenakan.

Padang, 20 Juli 2022

Penulis,



Shinta Triadma

NPM. 2010018212012

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Dukungan Atasan Dan Stres Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Keterikatan Perawat Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RS Dr. Reksodiwiryo Padang)”.

Dalam penulisan tesis ini, berbagai pihak telah memberikan bantuan kepada penulis, untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M. Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Reni Yuliviona, SE, MM.,Ph.D selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si dan bapak Zaitul, SE, MBA., DBA, Ak, CA, ASEAN CA sebagai dosen penguji yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis dan yang telah meluangkan waktunya kepada penulis.
4. Ibu Reni Yuliviona, SE.,MM.,Ph.D sebagai Ketua Jurusan Prodi Magister Sains Manajemen yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan,

diskusi, bimbingan dan saran kepada penulis dan juga telah meluangkan waktunya kepada penulis.

5. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Suami, orangtua dan anak-anak tercinta yang telah mengizinkan untuk menuntut ilmu & mengorbankan waktu keluarga buat penulis.
7. Semua teman perawat non PNS RD Dr. Reksodiwiryo Padang yang telah meluangkan waktu bertemu saling diskusi mengenai kusioner yang Penulis sebarkan ke semua perawat tersebut.
8. Bapak/Ibu TU/Pustaka tempat penulis mendapatkan referensi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, moga Allah membalasi semua kebaikannya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan permintaan maaf yang tulus diharapkan oleh penulis, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Padang, Juli 2022

Penulis

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

**Oleh:**  
**Shinta Triadma**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**ABSTRAK**

**Tujuan** - banyaknya terjadi fenomena *turnover intention* pada perawat non PNS di RS Dr. Reksodiwiry Padang. Banyak faktor yang mempengaruhinya seperti bentuk dukungan atasan, stres peran dalam menghadapi pekerjaan, dan keterikatan antar perawat. Tujuan dari tesis ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan atasan dan stres peran terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh keterikatan perawat dengan objek para perawat non PNS di RS Dr. Reksodiwiry Padang.

**Fenomena** – fenomena yang terjadi di RS Dr. Reksodiwiry Padang dari hasil survey sementara adalah banyaknya fenomena *turnover intention* yang terjadi pada perawat non PNS.

**Research gap** - penelitian ini adalah inovasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena *turnover intention* yang terjadi pada perawat non PNS yaitu dukungan atasan, stres peran, dan keterikatan perawat yang belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya di kota Padang.

**Keterbaruan** – Penelitian ini adalah pengembangan penelitian sebelumnya, dimana penulis menambahkan satu variabel bebas lagi dari jurnal utama sebelumnya yaitu stres peran pada perawat.

**Desain / metodologi / pendekatan** – Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksperimen. Data berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada perawat non PNS RS Dr. Reksodiwiry Padang yang mencakup data tentang dukungan atasan dan stres peran *turnover intention* serta keterikatan perawat. Teknik yang digunakan dalam mengambil data adalah kuisisioner. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 96 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Metode menganalisis data menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data inferensial menggunakan analisis persamaan struktural (Modeling) (*Measurement Assesment*) dengan memanfaatkan software SmartPLS 3.2.8.PLS (Partial Least Square).

**Temuan** - Hasil dari penelitian menunjukkan pembuktian terhadap tujuh hipotesis yang diajukan antara lain: 1) Dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 2) Stres peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 3) Dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap keterikatan perawat, 4) Stres peran tidak berpengaruh terhadap keterikatan perawat, 5) Keterikatan perawat berpengaruh terhadap *turnover intention*, 6) Keterikatan perawat memediasi hubungan antara dukungan atasan dengan *turnover intention* perawat, dan 7) Keterikatan perawat memediasi hubungan antara stres peran dengan *turnover intention*.

Kata Kunci : dukungan atasan, stres peran, *turnover intention*, keterikatan perawat

**THE EFFECT OF SUPERIOR SUPPORT AND ROLE STRESS ON  
TURNOVER INTENTION WITH NURSE ENGAGEMENT AS A  
MEDIATION VARIABLE  
(Case Study of Dr. Reksodiwiry Hospital Padang)**

**By:**  
**Shinta Triadma**  
**Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University**

**ABSTRACT**

**Purpose** - *the number of turnover intention phenomena occurs in non-civil servant nurses at Dr. Hospital. Reksodiwiry Padang. Many factors influence it, such as the form of support from superiors, role stress in dealing with work, and the attachment between nurses. The purpose of this thesis is to examine the relationship between perceived supervisor support and role stress on turnover intention which is mediated by the attachment of nurses to the objects of non-civil servant nurses at Dr. Hospital. Reksodiwiry Padang.*

**Phenomena** - *phenomena that occur in Dr. Hospital. Reksodiwiry Padang from the results of the temporary survey is the number of turnover intention phenomena that occur in non-PNS nurses.*

**Research gap** - *This research is an innovation on the factors that influence the turnover intention phenomenon that occurs in non-civil servant nurses, namely supervisor support, role stress, and nurse attachment that has never been done in previous research in the city of Padang.*

**Novelty** - *This study is a development of previous research, where the authors add one more independent variable from the previous main journal, namely role stress on nurses.*

**Design/methodology/approach** - *This research is an experimental research. The data comes from respondents' answers to the questionnaire given to non-PNS nurses at Dr. Hospital. Reksodiwiry Padang which includes data on supervisor support and stress on the role of turnover intention and nurse engagement. The technique used in collecting data is a questionnaire. The number of samples in the study were 96 people who were taken by purposive sampling technique. The method of analyzing data using descriptive data analysis and inferential data analysis using structural equation analysis (Modeling) (Measurement Assessment) using SmartPLS 3.2.8.PLS (Partial Least Square) software.*

**Findings** - *The results of the study show evidence of the seven hypotheses proposed, including: 1) Supervisor support does not effect on turnover intention, 2) Role stress does not have effect on turnover intention, 3) Supervisor support does not have effect on nurse engagement, 4) Role stress does not have effect on turnover intention. negative effect on nurse engagement, 5) nurse engagement affect turnover intention, 6) nurse engagement mediates the relationship between supervisor support and nurse turnover intention, and 7) nurse engagement mediates the relationship between role stress and turnover intention.*

**Keywords** : *supervisor support, role stress, turnover intention, nurse attachment*



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Literatur .....	11
2.1.1 <i>Theoretical Background</i> .....	11
2.2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.1.1 Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.1.2 Karakteristik <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.2.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.2 Dukungan <i>Supervisor</i> .....	18
2.2.2.1 Definisi Dukungan <i>Supervisor</i> .....	18
2.2.2.2 Karakteristik Dukungan <i>Supervisor</i> .....	20
2.2.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Dukungan <i>Supervisor</i> .....	22
2.2.3 Stress Peran .....	24
2.2.3.1 Definisi Stress peran .....	24
2.2.3.2 Gejala-Gejala Stress peran.....	26

2.2.3.3 Tahapan Stress peran .....	28
2.2.3.4 Faktor Penyebab Stress peran .....	30
2.2.4 Keterikatan Perawat .....	33
2.2.4.1 Pengertian Keterikatan Perawat .....	33
2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Perawat.....	35
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	38
2.2.1 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	38
2.2.2 Pengaruh Stress Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	40
2.2.3 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Keterikatan Perawat .....	43
2.2.4 Pengaruh Stress peran Atasan Terhadap Keterikatan Perawat .....	46
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Perawat Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	49
2.2.6 Keterikatan Perawat Memediasi Hubungan Antara Persepsi Dukungan Atasan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	51
2.2.7 Keterikatan Perawat Memediasi Hubungan Antara Stress peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	53
2.3 Kerangka Konseptual .....	56

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian .....	57
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	58
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	58
3.4.1 <i>Turnover intention</i> .....	58
3.4.2 Dukungan <i>Supervisor</i> .....	59
3.4.3 Stress Peran .....	60
3.4.4 Keterikatan Perawat .....	61
3.5 Metode Analisa Data .....	63
3.5.1. <i>Measurement Model Assesment</i> .....	65
3.5.2. <i>Convergent Validity</i> .....	65
3.5.3 <i>Discriminant Validity</i> .....	66
3.5.4 Analisis Deskriptif.....	66

3.5.5 R Square dan Q Square .....	68
3.5.6 Structural Model Assesment .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	71
4.1.1 Tingkat Respon Penelitian .....	71
4.1.2 Profil Responden .....	72
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	74
4.1.4 Measurement Model Assesment (MMA) .....	79
4.1.5 R Square dan Q Square .....	90
4.1.6 Struktur Model Assessment (SMA).....	92
4.2 Pembahasan .....	96
4.2.1. Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Turnover Intention .....	96
4.2.2. Pengaruh Stress Peran Terhadap Turnovor Intention.....	98
4.2.3 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Keterikatan Perawat.....	99
4.2.4 Pengaruh Stress Peran Terhadap Keterikatan Perawat.....	101
4.2.5 Pengaruh Keterikatan Perawat Terhadap Turnover Intention .....	102
4.2.6Pengaruh Keterikatan Perawat Memediasi Hubungan Antara Dukungan Atasan dengan Turnover Intention .....	104
4.2.7 Pengaruh Keterikatan Perawat Memediasi Hubungan Antara Stress Peran dengan Turnover Intention .....	105
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan Penelitian .....	107
5.2 Implikasi Penelitian .....	108
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	111
<b>LAMPIRAN</b> .....	122

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Perawat Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang Yang Keluar Masuk Selama 5 Tahun Terakhir	5
Tabel 1.2	Survey Awal <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	5
Tabel 3.1	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	63
Tabel 3.2	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	68
Tabel 3.3	Kriteria Square	Q 68
Tabel 3.4	Kriteria Q Square	69
Tabel 3.5	Tipe Pengujian Mediasi	70
Tabel 4.1	Tingkat Responden Rate Penelitian	71
Tabel 4.2	Responden	Profil 72
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Turnover Intention	74
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Dukungan Atasan	75
Tabel 4.5	<i>Deskripsi Variabel Stres Peran</i>	76
Tabel 4.6	<i>Deskripsi Variabel Keterikatan Perawat</i>	78
Tabel 4.7	Outer Loading (Tahap 1)	80
Tabel 4.8	Outer Loading (Tahap 2)	83
Tabel 4.9	Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE	84
Tabel 4.10	Discriminant Validity Dengan Metode Fornell-Larcker Criterion	86
Tabel 4.11	Discriminant Validity Dengan Metode Cross-Loading	87
Tabel 4.12	<i>Heterotrait Monotrait (HTMT) Ratio</i>	89
Tabel 4.13	R Square dan Q Square	91
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Hipotesis	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	56
Gambar 4.1	Outer Loading (Tahap 1) .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian .....	123
Lampiran 2	Tabulasi Data .....	131
Lampiran 3	Convergent Validity pada Measurement Model Assesment (MMA) .....	144