

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, GAJI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN  
(Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono  
Lampung Timur)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

**Oleh**

**RIKA DILLA BARIANI**

**NPM 1551030078**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/ 2022 M**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, GAJI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN  
(Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono  
Lampung Timur)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh

**RIKA DILLA BARIANI**

**NPM 1551030078**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

Pembimbing I : Hanif,S.E.,M.E

Pembimbing II : Gustika Nurmala,M.Ek

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/ 2022 M**

## ABSTRAK

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Keinginan berpindah karyawan terjadi di setiap perusahaan, salah satunya faktor penyebabnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, menunjukkan usaha manusia untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai atau memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres. Hal ini juga tentunya berlaku pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur. Jika hal-hal tersebut (kepuasan kerja, gaji dan stress kerja) menjadi satu bukan tidak mungkin para pekerja (karyawan) tersebut memilih untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika dan apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika dan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden, dengan teknik pengambilan sampel adalah pengambilan sampel acak sederhana atau biasa disebut probabilitas tidak terbatas. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan melibatkan lebih dari satu variabel. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau data hasil scoring kuesioner atau jawaban yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja, gaji dan stress kerjs berpengaruh parsial dan simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika Sribawono Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Gaji, Stress Kerja, Keinginan Berpindah

## ABSTRACT

Employee turnover or employee turnover from the organization is an important phenomenon in organizational life. The desire to change employees occurs in every company, one of the contributing factors is employee job satisfaction. Job satisfaction is someone who is satisfied with his job if the job is in accordance with their expectations. Work is a form of worship that has more value in the eyes of Allah SWT. Because by working, it shows the human effort to get sustenance as has been arranged by Allah SWT. Employees who do not get job satisfaction will never achieve or obtain job satisfaction, will never reach psychological maturity and in turn will become frustrated and stressed. This of course also applies to the Aka Medika Sribawono General Hospital, East Lampung. If these things (job satisfaction, salary and work stress) become one, it is not impossible for the workers (employees) to choose to move or leave the company.

The formulation of the problem in this study is whether job satisfaction, salary and job stress have a partial effect on employee turnover intentions at Aka Medika General Hospital and whether job satisfaction, salary and job stress have a simultaneous effect on employee turnover intentions at Aka Medika Hospital. While the purpose of this study was to determine whether job satisfaction, salary and job stress had a partial effect on employee turnover intentions at Aka Medika General Hospital and to determine whether job satisfaction, salary and job stress had a simultaneous effect on employee turnover intentions at Aka Medika General Hospital. The number of samples in this research is 100 respondents, with the sampling technique is simple random sampling or so-called unlimited probability. The method used is multiple linear regression analysis method involving more than one variable. The type of data used in this study is quantitative data, namely data in the form of numbers or data from scoring questionnaires or answers given to employees. The results of this study conclude that job satisfaction, salary and job stress have partial and simultaneous effects on employee turnover intentions at Aka Medika Sribawono General Hospital, Sekampung Udik District, East Lampung Regency.

Key Words: Job Satisfaction, Salary, Job Stress, Desire to Move



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur)  
**Nama** : Rika Dilla Bariani  
**NPM** : 1551030078  
**Jurusan** : Ekonomi Syariah (Konsentrasi Akutansi Syariah)  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Hanif, S.E., M.M**  
**NIP. 197408232000031001**

**Pembimbing II**

**GustikaNurmala, M.Ek.**  
**NIP.**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Akuntansi Syariah**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**  
**NIP. 198208082011012009**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl.Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung  
Telp (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur)” disusun oleh **Rika Dilla Bariani Npm 1551030078**, Jurusan Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Kamis/28 April 2022.

**Tim Penguji**

**Ketua** : **Dr. Hanif, M.M**

**Sekretaris** : **Raizky Reinaldy Pramasha, M.E**

**Penguji I** : **Ahmad Zuliansyah, M.M**

**Penguji II** : **Dr. Hanif, M.M**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Prof. Dr. Tuas Suronto, M.M.Akt.,C.A**

19640827012009



## MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”

(QS. An-Najm [53] : 39-41)



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dari hati yang terdalam, penulis skripsi ini persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Mukani dan ibunda Khoirul Bariyah yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta memberikan pengertian, perhatian, masukan, dan support kepada anak-anaknya dalam hal apapun.
2. Untuk adikku tersayang Khofifah Izza Afrida.
3. Untuk suami tercinta M. Khoirul Samsudin serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.






## RIWAYAT HIDUP

Rika Dilla Bariani lahir pada tanggal 15 November 1997 di Gunung Pasir Jaya, ia terlahir dari pasangan Bpk. Mukani dan Ny. Khoirul Bariyah orang tua yang begitu luar biasa dan sangat berarti dalam hidup. Anak pertama dari dua bersaudara dan memiliki adik bernama Khofifah Izza Afrida.

Pendidikan dimulai dari SD Negeri Gunung Pasir Jaya dan selesai pada tahun 2009, SMP Negeri Gunung Pasir Jaya dan selesai pada tahun 2012, SMA N 1 Gunung Pasir Jaya dan selesai pada tahun 2015, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan dimulai Tahun Ajaran 2015.



Bandar Lampung, 28 April 2022  
Penulis,

**Rika Dilla Bariani**  
**NPM. 1551030078**

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan** (Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur)” ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Akuntansi Syariah.

Atas terselesaikan skripsi ini tak lupa mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Intan Lampung Prof. Dr. Tulus Suyanto.,M.M,Akt.,C.A yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan;
2. Bapak Hanif, S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Ibu Gustika Nurmala, M.Ek selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, mendukung sertamemberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini sehingga dapatterselesaikan.
3. Ibu Erike Anggraeni, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan dan Bapak Muhammad Kurniawan, M.E.Sy selaku Sekertaris Jurusan, yang penuh kesabaran dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta mendidik dengan sangat baik selama saya menempuh perkuliahan di kampus UIN Raden Intan Lampung.

5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah membantu penulis dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain.
6. Teman-teman penulis yang selalu memberikan semangat yang tak henti-henti. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Almamaterku tercintan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk perbaikan dimasa yang akan datang, berharap pembaca kiranya dapat memberikan masukan, saran-saran guna melengkapi dan lebih sempurnanya penulisan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat untuk para pembaca. Aamiin.

Bandar Lampung, 28 April 2022  
Penulis,

**Rika Dilla Bariani**  
**Npm. 1551030078**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kajian Terdahulu yang Relevan .....	8
G. Manfaat Penelitian .....	8
H. Sistematika Penulisan .....	9

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepuasan Kerja .....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
B. Kepuasan Gaji .....	16
1. Pengertian Kepuasan Gaji .....	16
2. Fungsi Penggajian .....	18
C. Stress Kerja .....	18
1. Pengertian Stress Kerja .....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja .....	19
3. Pendekatan stress kerja .....	21
D. Keinginan Berpindah Karyawan .....	22
E. Kerangka Berfikir .....	25
F. Hipotesis .....	25

## **BAB III MEODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	29
1. Metode dan Jenis Penelitian .....	29
2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
B. Definisi Operasional Penelitian .....	30
C. Data dan Sumber Data .....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Analisis Data .....	34

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	37
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	41
1. Kepuasan Kerja.....	41
2. Gaji .....	42
3. Stress Kerja.....	43
4. Keinginan Berpindah Karyawan .....	45
C. Uji Prasyarat Analisis .....	47
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Linieritas .....	48
3. Uji Multikolineritas.....	49
4. Uji Heteroskedastisitas.....	49
D. Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	52
F. Pembahasan.....	56
G. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji, Dan Stress Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan dalam Perspektif Hukum Islam .....	59

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	33
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	34
4. Responden Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja .....	35
5. Variabel Kepuasan Kerja .....	35
6. Variabel Gaji.....	37
7. Variabel Stress Kerja .....	38
8. Variabel Turnover Intentions .....	40
9. Hasil Uji Normal.....	41
10. Hasil Uji Linieritas.....	42
11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	42
12. Hasil Uji Heteroskedasrisitas .....	43
13. Hasil Analisis Linear Berganda .....	44
14. Hasil Analisis Uji t.....	46
15. Hasil Uji F .....	47
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca yang tertuang dalam penegasan judul. Oleh karena itu diperlukan adanya pembatasan arti kalimat dalam skripsi ini, dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur)”**.

Adapun beberapa istilah yang perlu penulis uraikan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu orang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>
2. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya.<sup>2</sup>
3. Kepuasan gaji atau ketidakpuasan atas gaji yang dirasakan karyawan adalah fungsi dari ketidaksesuaian antara berapa

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:Gramedia,201), 1045.

<sup>2</sup>Agung AWS Waspodo, dkk , 2013 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PTUnitex di Bogor*”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 4, No. 1, (2013), 100.

yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan yang nyata diterima.<sup>3</sup>

4. Stres kerja terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu.<sup>4</sup>
5. Keinginan berpindah karyawan merupakan suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya.<sup>5</sup>

## B. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Untuk mencapai tujuan perusahaan guna mencapai laba yang besar, maka perusahaan seperti rumah sakit harus memiliki strategi yang efektif serta sumber daya manusia sebagai pelaksana sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari mendirikan suatu perusahaan seperti rumah sakit ini adalah untuk memudahkan akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas, sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu rumah sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia

---

<sup>3</sup>I Nyoman Sudita, 2015 “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*” Jurnal bisnis dan ekonomi| Vol. 6, No 1, Juni 2015, 89 – 99.

<sup>4</sup>Gabriela Syahronica, dkk, 2015 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, tbk)*” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 20 No. 1 Maret 2015|, 3

<sup>5</sup>Ibid, 3.



merupakan unsur penting karena bersifat jasa dan tidak dapat disimpan sebagai persediaan, tetapi hanya diproduksi pada saat dikonsumsi karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha terhadap kemajuan Rumah Sakit tersebut.

Kepuasan kerja adalah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka.<sup>6</sup> Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Dan bekerja dengan niat lillah, dan menafkahi keluarga, Allah SWT janjikan pahala untuk mereka yang bekerja untuk menafkahi keluarga dan ikhlas lillahi ta'ala.<sup>7</sup>

#### QS. At-Taubah [9]:105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja, menurut Strauss dan Sayless kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai atau memperoleh

<sup>6</sup>Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana, 2017 “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5319-5347, 5321

<sup>7</sup><https://dalamislam.com/landasan-agama/al-quran/ayat-ayat-al-quran-tentang-kerja-keras> | online (13-05-19) 15:26 WIB.

kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja diperasaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang yg mengalami stres sering menjadi mudah marah dan tidak rileks atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Sebab-sebab stres yang berasal dari pekerjaan dapat disebutkan antara lain: beban kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi ataupun kelompok dan frustrasi.<sup>8</sup>

Keinginan niat berpindah karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dalam arti luas, “turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan”

---

<sup>8</sup> Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi* (Jakarta : Rineka cipta, 2011), 242.

Sedangkan Mobley megemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”. Keinginan berpindah ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan.

Kepuasan kerja tentunya akan berbanding lurus dengan tingkat stress kerja. Secara formal, stress didefinisikan sebagai suatu respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang sangat tinggi dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan menempatkan suatu permintaan dalam kerja yang terus menerus pada karyawan dapat menimbulkan respon stress kerja. Jika kedua hal tersebut (kepuasan kerja dan stress kerja) bukan tidak mungkin para pekerja (karyawan) tersebut memilih untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan mengingat perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaannya. Selain itu hal ini juga akan merugikan baik secara finansial dan non-finansial. Secara finansial yakni perusahaan dapat dibilan berhenti sejenak karena kekosongan beberapa sektor yang mengharuskan adanya proses rekrutmen terlebih dahulu sebelum dapat menjalankan bisnis kembali seperti semula. Non-finansial yakni di antaranya perusahaan membutuhkan *effort* lebih tinggi untuk mengedukasi para keryawan barunya seperti melakukan *transfer knowledge* mengenai aturan baku, mekanisme reporting dan hal lain sebagainya yang cukup spesifik ditiap perusahaan.

Keinginan berpindah karyawan ini juga akan berdampak pada karyawan yang masih bertahan di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka semakin membuat

karyawan yang tersisa di perusahaan tersebut resah, tak bersemangat dan mendorong niat untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana dan akhirnya meningkatkan keinginan berpindah.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan medis bernuansa Islami. RSUD Aka Medika hadir untuk memberi kemudahan pelayanan kesehatan kaum dhuafa dan pasien BPJS yang kesulitan mendapat akses kesehatan, serta sebagai alat pendorong kesejahteraan masyarakat sekitar. Rumah sakit tersebut adalah rumah sakit kedua yang dikelola oleh Dompot Dhuafa, yang mana dompot Dhuafa merupakan lembaga Islam yang berkhidmat dalam pemberdayaan kaum Dhuafa dengan pendekatan budaya melalui kegiatan filantropis (welasasih) dan wirausaha sosial. Lebih dari 28 tahun, Dompot Dhuafa telah memberikan kontribusi layanan bagi perkembangan umat dalam bidang sosial, lesehatan, ekonomi, dan kebencanaan serta CSR.

Fenomena yang ingin peneliti teliti juga terjadi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur terkait dengan keinginan berpindah yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepuasan kerja, gaji karyawan dan stress kerja. Ditambah lagi situasi pandemi yang belum usai akan memperbesar keinginan berpindah karyawan pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan meneliti lebih dalam berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, gaji, dan stress karyawan yang berpengaruh pada keinginan berpindah karyawan yang dituangkan dalam judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Aka Medika Sribawono Lampung Timur)”**.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah tentang “pengaruh kepuasan kerja, gaji dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan” keinginan berpindah karyawan dipilih karena adanya tingkat perpindahan yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial. Karyawan dalam masalah ini dispesifikasikan hanya untuk perawat RSUD Aka Medika Sribawono Sekampung Udik.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika?
2. Apakah kepuasan kerja, gaji dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kepuasan kerja, kepuasan gaji dan stres kerja apakah berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah karyawan.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja, kepuasan gaji dan stres kerja apakah berpengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh kepuasan kerja, kepuasan gaji dan stres kerja terhadap keinginan niat berpindah karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah niat berpindah karyawan yang dapat mempengaruhi berkelanjutan perusahaan, lebih spesifik hasil dari penelitian ini dapat memberikan pandangan baru terkait aktifitas yang dapat dilakukan karyawan sehingga tidak sampai merugikan keberlangsungan bisnis perusahaan.

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Kajian penelitian terdahulu yang relevan merupakan ulasan peneliti terhadap bahan pustaka dan hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan orang lain dan relevan dengan tema dan topik penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang digunakan untuk membandingkan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Dewa Gede Eka Kresna Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Pada Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana” dengan hasil penelitian bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Umum Premagana. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, maka turnover intention semakin rendah.<sup>9</sup>

2. Bunga Astra Gacia (2005) dengan judul “Analisis pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Konsultan Design PT. Grahacipta” dengan hasil Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention sebesar -0,361. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan negatif sebesar 0,361 antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention.<sup>10</sup>
3. Agung AWS Wasposito, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor” dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention dan Stres kerja juga berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor.<sup>11</sup>

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan:** Bab pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

**BAB II Pembahasan:** Bab ini menguraikan secara teoritis mengenai pandangan dan pendapat yang sesuai dengan topik penelitian yang sedang diteliti dan diambil dari beberapa jurnal

---

<sup>9</sup> Dewa Gede Eka Kresna Putra dan Ida Bagus Ketut Surya ,2016 “*pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada rumah sakit umum premagana*” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, (2016), 4305.

<sup>10</sup> Bunga Astra Gracia, 2005 “*analisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi pada konsultan design pt. Grahacipta)*. Jurnal ilmiah ilmu manajemen, ISSN 2356-2005, 14.

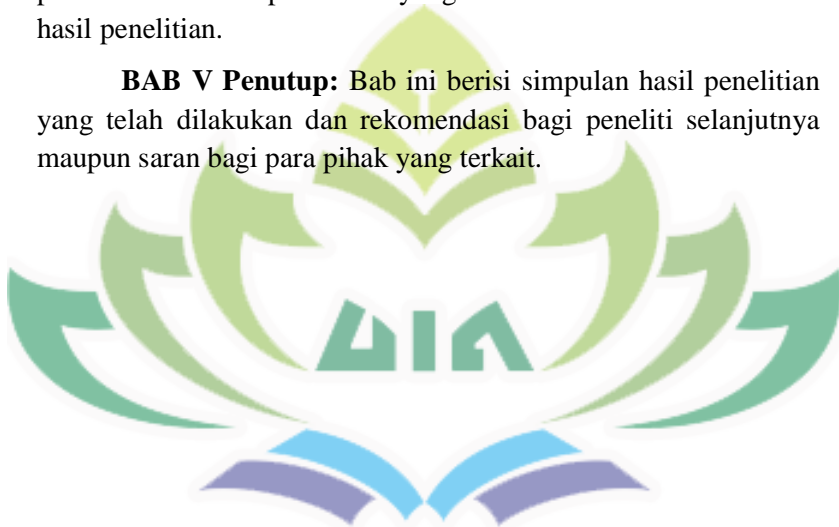
<sup>11</sup> Agung AWS Wasposito, dkk , 2013 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PTUnitex di Bogor*”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 4, No. 1, (2013), 108-111.

ilmiah sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Dari hasil uraian tersebut kemudian dijabarkan dan dianalisis untuk menyusun hipotesis yang akan diajukan.

**BAB III Metode Penelitian:** Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan realibilitas data, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

**BAB IV Hasil Penelitian:** Bab ini berisi deskripsi data hasil pembagian kuesioner kemudian dijelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis hasil penelitian.

**BAB V Penutup:** Bab ini berisi simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya maupun saran bagi para pihak yang terkait.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta pembuktian dengan berbagai macam uji, maka dalam bab ini akan diberikan poin penting terkait kesimpulan penelitian ini dengan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, gaji dan stress kerjs berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika.
2. Kepuasan kerja, gaji dan stress kerjs berpengaruh simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika.

#### **B. Saran**

Saran yang akan diajukan pasca proses penelitian ini ditunjukkan untuk dapat memajukan kualitas proses penelitian khususnya dengan model penelitian yang sana dan bagi peneliti ke depan baik dimanapun dan kapanpun. Maka dalam penelitian ini dapat diuraikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil kesimpulan dari sebuah penelitian dapat dijadikan sebagai pedoman perusahaan dalam membuat kebijakan perusahaan, maka dapat diambil poin penting sebagai landasan atau arah kebijakan tersebut yang berdasar pada hasil penelitian dan variabel acuan di dalamnya terbukti bahwa dasar pembentuk terjadinya perputaran tenaga kerja yang besar yaitu terletak pada stress kerja dengan indicator sbeban kerja, tuntutan pekerjaan yang bertentangan dan kerja sama dalam organisasi yang buruk mendapatkan respon cukup besar yang sangat setuju atas indicator tersebut yang memberikan motivasi dan arah karyawan untuk keluar dari perusahaan, selanjutnya yaitu pada variabel tingkat kepuasan kerja hasil responden dalam penelitian ini menghasilkan

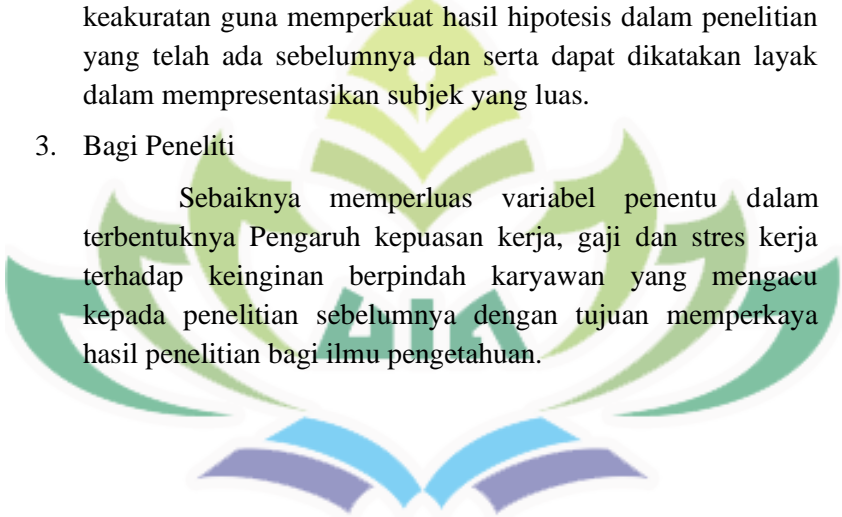
bahwa hal paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan karyawan adalah terletak pada lingkungan kerja dan juga rekan kerja yang baik akan memberikan dampak pada kepuasan kerja yang mana hal tersebut menjadi ukuran penting yang belum terbentuk sebagai sebab kepuasan kerja belum tercipta seutuhnya dan menjadi jawaban atas terjadinya perputaran kerja yang cukup tinggi pada perusahaan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebaiknya memperluas jangkauan pengambilan sampel dengan tujuan dapat meningkatkan ketepatan dan keakuratan guna memperkuat hasil hipotesis dalam penelitian yang telah ada sebelumnya dan serta dapat dikatakan layak dalam mempresentasikan subjek yang luas.

## 3. Bagi Peneliti

Sebaiknya memperluas variabel penentu dalam terbentuknya Pengaruh kepuasan kerja, gaji dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan yang mengacu kepada penelitian sebelumnya dengan tujuan memperkaya hasil penelitian bagi ilmu pengetahuan.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an, Kementerian Agama Q.s At-Taubah 9 : 105

Ahsan, Muhammad, Alimin maidin dan Indrianty sudirman,  
*"Pengaruh kepuasan kerja, variabel organisasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan (Pada RS Pertamina Balikpapan)*

Anoraga, Pandji, *Pengantar bisnis: Pengelolaan bisnis dalam Era Globalisasi*, Jakarta : Rineka cipta, 2011.

Bungin, M.Burhan, *Metodelogi penelitian kuantitatif, Ekonomi dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*, Jakarta:Kencana, 2011.

Departemen Pendidikan Nasional, *kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta:Gramedia, 2010.

Dwihana Parta Yuda, Ida bagus dan I Komang Ardana, 2017  
*"pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express"* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10.

Efferin, Sujoko, Stevanus Hadi Darmadji, dan Yuliatwati Tan, 2008,  
*Metode Penelitian Akuntansi*, Yogyakarta: Graha Ilmu , 2008.

Gede, Dewa Eka Kresna Putra dan Ida Bagus Ketut Surya ,2016  
*"Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana"* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7.

Gracia, Bunga Astra, 2005 “*Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT GrahaCipta)*”. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen.

Hanif, Analisis Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja, *Jurnal Al-Adalah* (2006).

Hersus dadikawati, Endang 2005 “*Pengaruh Kepuasan atas Gaji Terhadap Keinginan untuk Bepindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*” 1 Vol. 2 No. 1.

Indah, Nurmalitasari Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, 2015 “*Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover*” Jurnal MIX, Volume V, No.1.

Kaelan. *Metode penelitian kualitatif interdisiplinier*, (Yogyakarta: Paradigma, 2012).

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta : Erlangga)

Sanjaya, Frengky, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable*” Management Analysis Journal 1 (2), 2012.

Siwi, Giovano Rita N. Taroreh, Lucky O. H. Dotulong 2016, “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado*” Jurnal EMBA, Vol.4 No.4.

Septiari, Ni Ketut dan I Komang Ardana, 2016 “*Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*”, Vol. 5, No. 10.

Sudita, I nyoman, “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*” *Jurnal bisnis dan ekonomi*”, Vol. 6, No 1, 2015.

Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sukardi, “*metodelogi penelitian pendidikan*” (Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sunyoto, Danang, *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: CAPS, 2015.

Syahronica, Gabriela, dkk, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, tbk*” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 20 No.1, 2015.

Tunjungsari, Peni, “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung*” *Universitas Komputer Indonesia* ,Vol. 1 No.1, 2011.

Waspodo, Agung AWS, Nurul chotimah handayani dan widya paramita, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor*”, Vol. 20, 2013.

**Web:**

<https://dalamislam.com/landasan-agama/al-quran/ayat-ayat-al-quran-tentang-kerja-keras> | online (13-05-19) 15:26 wib

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html> , online (13-05-19) 13:49 wib

<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html> | (12 oktober 2019)

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html> | (10 oktober 2019)

<https://alfside.wordpress.com/2008/10/28/pengertian-kuisoner/> Online (14-05-19) 09.56 wib

