

**PENGARUH STRES KERJA, STRES TANTANGAN DAN KESETIAAN
PADA PENARIKAN DIRI**



SKRIPSI

Disusun Oleh :

**LUSIANUS JUNIARTO EMPOS
13150310L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA, STRES TANTANGAN DAN KESETIAAN PADA
PENARIKAN DIRI**

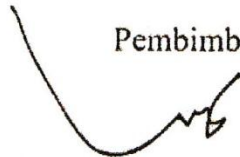
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke ujian skripsi pada:

Hari:

Tanggal:

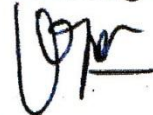
Menyetujui

Pembimbing I



Nang Among Budiadi, S.E., M.Si
NIS: 0120050401109

Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS : 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Finisha M Noor, B.Com., M.P.H
NIS : 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA, STRES TANTANGAN DAN KESETIAAN PADA PENARIKAN DIRI

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas

Ekonomi Universitas Setia pada:

Hari : Jumaat

Tanggal : 23 Agustus 2019

1. Ir. Waluyo Budi Atmoko, MM
NIS : 01200807161126

(.....)

Penguji 1

2. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH
NIS : 01201101102132

(.....)

Penguji 2

3. Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS : 01199603141063

(.....)

Penguji 3

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si
NIS : 0120050401109

(.....)

Penguji 4



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyati, SE., M.Si

NIS : 01200504012113

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Tuhan Yesus Kristus yang sudah melindungi dan menyertai saya dalam setiap nafas kehidupan. Puji syukur hanya bagimu Tuhan.

Bapak Largus Empos dan Ibu Prasedis Mamur selaku orang tua, terimakasih banyak untuk pengorbanan, support dan juga doa dari bapak dan mama sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, semoga skripsi ini bisa membuat bapak dan mama bangga terhadap saya.

Mama Suster, kaka Mus, adik Nilda, Julia, Age, Raka, Shintiya, Mercy, Fiden, Alan, dan Kekasih saya Enu Nueng terimakasih untuk support, bantuan dan doa-doa yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Juga untuk semua teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terimakasih karena telah membantu dan mensupport saya. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan kalian.

Skripsi ini saya persembahkan juga untuk yang selalu bertanya :

“Kapan skripsimu selesai?”

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai ? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

Sekian dan Terimakasih.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari penelitian atau karya tulis ilmiah atau skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Agustus 2019

Penyusun



Lusianus Juniarto Empos

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, STRES TANTANGAN DAN KESETIAAN PADA PENARIKAN DIRI”** ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi kewajiban penulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta. Selesaiannya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Skripsi ini, khususnya kepada :

1. Dr. Djoni Taringan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen RS
4. Ariefah Yulandari, SE,MM, selaku Pembimbing Akademik senantiasa membimbing dan memberi nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Nang Among Budiadi, SE., M.Si, selaku Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktu guna memberikan arahan, bimbingan, dorongan, semangat, saran dan solusi selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Drs. Sugiyarmasto, MM, selaku Pembimbing Pendamping yang telah berkenan meluangkan waktu guna memberikan arahan, bimbingan, dorongan, semangat, saran dan solusi selama penelitian dan penulisan skripsi ini.

7. Karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta, selaku responden yang telah menyediakan waktunya untuk mengisi kuisioner dalam penelitian skripsi ini.
8. Tim penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
9. Kedua Orang Tua, Mama Suster dan Adikku terimakasih telah memberikan semangat dan dorongan baik secara materi, moral dan spiritual kepada penulis selama perkuliahan, serta penyusunan skripsi hingga selesai studi S1 Manajemen RS.
10. Teman-teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi ini, bahkan masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Rumah Sakit.

Surakarta, Agustus 2019



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1. Kontribusi Teoritis.....	6
2. Kontribusi Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penarikan Diri	7
2.2 Kesetiaan.....	9
2.3 Stres Tantangan.....	13
2.4 Stres Hambatan	15
2.5 Model Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Desain Penelitian	19
3.2 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	21

1. Penarikan Diri.....	21
2. Kesetiaan.....	22
3. Stres Tantangan.....	22
4. Stres Hambatan.....	22
3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	23
1. Uji Validitas.....	23
2. Uji Reliabilitas.....	23
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
3. Teknik Penyampelan.....	24
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.6 Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Deskripsi Sampel.....	32
4.1.1 Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.1.2 Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.....	33
4.1.3 Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.2 Statistik Deskriptif.....	34
4.3 Hasil Penelitian.....	36
4.3.1 Uji Validitas.....	36
4.3.2 Uji Reliabelitas.....	37
4.4 Model Pengukuran.....	38
4.4.1 Measurement Model Eksogen.....	39
4.4.2 Measurement Model Endogen.....	40
4.4.3 Structural Model.....	40
4.5 Uji Hipotesis.....	42
4.6 Pembahasan.....	43
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	47

5.3 Saran	47
5.3.1 Saran Praktis	47
5.3.2 Saran Untuk Peneliti Masa Depan	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	18
Gambar 4.1 Measurement Model Eksogen.....	39
Gambar 4.2 Measurement Model Endogen.....	40
Gambar 4.3 Model Struktural.....	41

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i>	24
Tabel 3.2. Kriteria Goodness of Fit.....	29
Tabel 4.1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel 4.4. Hasil Nilai Mean.....	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuisisioner.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabelitas Kuisisioner.....	38
Tabel 4.7. Evaluasi Goodness of Fit Model.....	41
Tabel 4.8. Hasil Goodness of Fit Model.....	42
Tabel 4.8. Hasil Uji Hipotesis.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner	53
Lampiran Uji Validitas Kuisisioner	55
Lampiran Uji Reliabel Variabel Penarikan Diri.....	59
Lampiran Uji Reliabel Variabel Kesetiaan	61
Lampiran Uji Reliabel Variabel Stress Tantangan.....	63
Lampiran Uji Reliabel Variabel Stress Hambatan	65
Lampiran Uji Statistik Variabel	67

INTISARI

Empos, Lusianus Juniarto, 2019. Pengaruh Stres Tantangan, Stres Hambatan dan Kesetiaan pada Penarikan Diri. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji stres tantangan, stres hambatan, dan kesetiaan pada penarikan diri. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu stres tantangan, stres hambatan, kesetiaan. Variabel dependennya penarikan diri.

Sampel penelitian adalah karyawan non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel dilakukan dengan metode probability cluster sampling. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung ke karyawan non medis sebanyak 130 kuesioner. Metode analisis ini menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres tantangan dan stres hambatan berpengaruh signifikan terhadap kesetiaan, serta pengaruh signifikan kesetiaan terhadap penarikan diri.

Kata kunci: Stres tantangan, stres hambatan, kesetiaan, penarikan diri

ABSTRACT

Empos, Lusianus Juniarto 2019. Effects of stress challenges, Hindrance stress and loyalty on self-withdrawal. Faculty of Economics university setia budi surakarta. Counselors I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Conselors II Drs. Sugiyarmasto, MM.

This research aims to test stress challenges, hindrance stress, and Loyalty to self-withdrawal. This analysis uses an independent variable that Stress challenges, hindrance stress, loyalty. Its dependencies variable self-withdrawal.

Research samples are non-medical employees of PKU Hospital Muhammadiyah Surakarta. Samples are done by probability cluster method Sampling. Collecting the data using a disseminated questionnaire Direct to non-medical employees as many as 130 questionnaires. This method of analysis uses the analysis technique of SEM (Structural Equation Modeling).

The results showed that stress challenges and hindrance stress have significant effect on loyalty, as well as the significant influence of loyalty to self-withdrawal.

Key words: stress challenges, Hindrance stress, loyalty, withdrawal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif sehingga dapat mengurangi stres pada karyawan yang berdampak pada penarikan diri apalagi organisasi yang bergerak di bidang jasa. Studi tentang faktor-faktor stres kerja yang berakibat pada penarikan diri masih menjadi kajian penting hingga saat ini, berbagai penelitian terus dilakukan karena menarik untuk diteliti. Setiap perusahaan, organisasi atau lembaga manapun berusaha untuk mengurangi peningkatan penarikan diri karyawan yang disebabkan oleh stres kerja.

Stres bisa disebabkan oleh beberapa faktor atau biasa disebut sebagai stressor, diantaranya *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ambiguitas peran), dan *role overload* (kelebihan peran). *Role conflict* terjadi ketika terdapat ketidakcocokan harapan dan tuntutan yang berkaitan dengan peran yang dijalani seseorang, dimana pemenuhan harapan atas satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lain lebih sulit. *Role ambiguity* akan muncul jika tidak ada informasi atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan

peran atau tugas. *Role overload* terjadi ketika seseorang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas. Adanya tugas yang terlalu banyak menjadi sumber stres karena tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Terbatasnya waktu dalam pekerjaan yang menimbulkan stres sehingga berakibat pada penarikan diri (Wiryathi *et al.*, 2014).

Penarikan diri atau *withdrawal* didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil seseorang ketika mereka secara fisik dan psikologis sudah mulai merasakan terlepas dari organisasi yang ditunjukkan dengan bentuk penarikan perilaku secara fisik seperti absensi, dan keterlambatan dalam bekerja (Marga dan Sintasih., 2017). Studi terdahulu juga mengatakan stres kerja yang berakibat pada penarikan diri disebabkan oleh beban kerja yang banyak dan sering terjadinya konflik di tempat kerja (Ohue *et al.*, 2016). Beban kerja yang banyak sangat dibutuhkan kemampuan yang bagus dari individu itu sendiri.

Stres ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai perubahan keadaan fisik atau mental seseorang dalam menanggapi situasi yang menimbulkan tantangan atau ancaman (Colligan dan Higgins., 2005). Tantangan dalam pekerjaan memacu pada tingkat stres yang tinggi karena berpengaruh pada fisik dan mental seseorang. Hal ini dapat dikatakan bahwa tantangan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Penelitian lain juga mengatakan bahwa stres karena tantangan dalam bekerja juga berpengaruh positif terhadap kesetiaan dikarenakan dengan adanya tantangan dalam bekerja seseorang akan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan dapat menimbulkan kesetiaan yang tinggi dari karyawan dalam bekerja (Boswell *et al.*, 2004). Namun ketika pada situasi tertentu beban kerja, gaji, kenaikan pangkat, dan bonus yang tidak sesuai dengan yang diinginkan bisa terjadinya penarikan diri, banyak organisasi yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik, memuaskan, dan mempertahankan karyawan adalah memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, hak memiliki saham dan berbagai insentif lainnya. Namun kenyataannya, walaupun karyawan tersebut pada mulanya sudah melalui tahap rekrutmen yang teliti dan telah diberi kompensasi yang memadai masih juga melakukan penarikan diri, karena masih merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja bukan hanya disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, tapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya (Malik., 2014). Kehilangan kesetiaan merupakan penyebab dari intensi untuk penarikan diri, Jadi Kesetiaan paling umum diteliti sebagai bentuk dari sikap atau afektif yang bisa didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari individu dalam keterlibatannya di organisasi (Mak dan Sockel., 2001). Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres tantangan dapat mempengaruhi kesetiaan dan kesetiaan berpengaruh negatif pada penarikan diri.

Stres di tempat kerja juga berkaitan dengan hambatan-hambatan yang mempengaruhinya. Hambatan atau kendala biasanya bersumber dari lingkungan kerja pekerjaan dan kondisi psikologis individu. Potensi yang tinggi dan motivasi tinggi yang dapat melampaui hambatan akan menghasilkan tingkat kesetiaan karyawan yang baik. Potensi dan motivasi yang dilampaui oleh hambatan akan menghasilkan kesetiaan yang buruk. Hambatan dan kendala akan mengakibatkan tekanan kepada individu pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya yang dapat meningkatkan atau menurunkan kesetiaannya dan menyebabkan stres dalam bekerja. Tekanan yang melebihi daya terima akan mengakibatkan pengaruh psikologis dan kurangnya kesetiaan dan mengakibatkan stres, dan bila dikaitkan dengan pekerjaan disebut sebagai stres kerja Sinaga dan Sinambela., (2013). Hal ini dapat dikatakan bahwa stres hambatan berpengaruh negatif terhadap kesetiaan.

Fenomena yang terjadi banyak masyarakat Indonesia mengalami stres kerja yang disebabkan beberapa faktor diantaranya adalah penumpukan pekerjaan, tantangan dan hambatan dalam pekerjaan yang menuntut kreatifitas individu, dan juga kurangnya sikap loyal maupun sikap loyal yang berlebihan namun tidak sesuai dengan upah yang didapat yang menyebabkan stress dan berdampak pada penarikan diri.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian berhasil mengidentifikasi kesenjangan penelitian. Bosswell *et al.*, (2004) menyatakan bahwa penarikan diri dipicu oleh stres hambatan dan tantangan, Namun penelitian lain mengatakan penarikan diri disebabkan oleh hilangnya kesetiaan (Mak dan Sockel., 2001). Terlihat ada keragaman hasil penelitian empiris tentang penarikan diri, sehingga perlu dilakukan penelitian yang menghubungkan stres tantangan, stres hambatan, dan kesetiaan penyebab penarikan diri.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kesetiaan berpengaruh pada penarikan diri?
2. Apakah stres tantangan berpengaruh terhadap kesetiaan?
3. Apakah stres hambatan berpengaruh terhadap kesetiaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh kesetiaan pada penarikan diri.
2. Menguji pengaruh stres tantangan pada kesetiaan.
3. Menguji pengaruh stres hambatan pada kesetiaan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis, praktis.

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kejelasan secara teoritis mengenai hubungan antara stres tantangan, stres hambatan, kesetiaan, dan penarikan diri. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara stres tantangan, stres hambatan, kesetiaan, dan penarikan diri.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengelola rumah sakit untuk membangun sistem kerja yang mempertimbangkan faktor stres tantangan, stres hambatan, dan kesetiaan sehingga meminimalkan penarikan diri karyawan.