

HALAMAN MOTTO

“Energi tidak dapat diciptakan atau dimusnahkan, ia hanya berubah bentuk”

(James Prescott Joule)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan menyebut nama Allah Subhanahu wa Ta'ala, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji hanya milik Allah Subhanahu wa Ta'ala, Penguasa seluruh alam. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan sekaligus suri teladan kita, Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam, beserta keluarga, para sahabat, serta seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, saya memanjatkan puji kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan rahmat, hidayah, keberkahan, serta pertolongan-Nya dalam setiap perjalanan kehidupan ini.

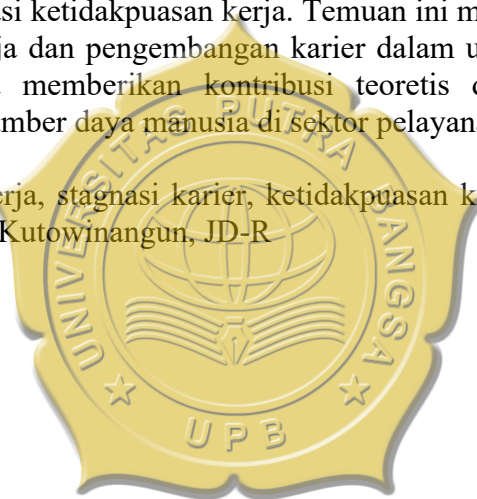
Karya ini saya persembahkan sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, kesehatan, kekuatan dan kemudahan sehingga karya ini dapat selesai.
2. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa mendoakan untuk yang terbaik.
3. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu menjadi sumber semangat.
4. Dosen Pembimbing, dosen penguji serta seluruh civitas akademik UPB atas ilmu, bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian.
5. Pimpinan, rekan kerja dan seluruh keluarga besar RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*) dan stagnasi karier (*career plateau*) terhadap niat keluar (*turnover intention*) perawat RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasarkan pada kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menjelaskan pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya terhadap kesejahteraan dan niat keluar karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan teknik analisis data *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Sampel penelitian terdiri dari 60 perawat yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stagnasi karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar, baik secara langsung maupun melalui mediasi ketidakpuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja dan pengembangan karier dalam upaya mengurangi niat keluar perawat, serta memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan.

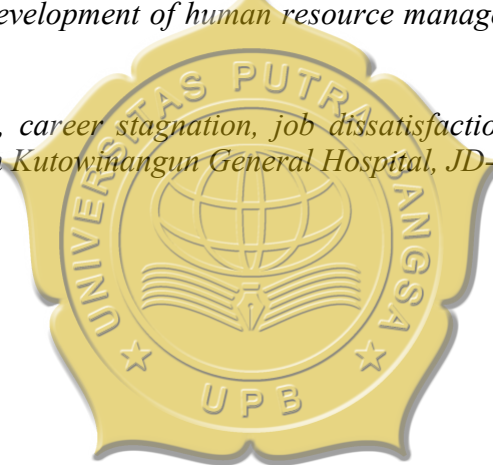
Kata kunci: beban kerja, stagnasi karier, ketidakpuasan kerja, niat keluar, RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, JD-R



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and career plateau on turnover intention among nurses at PKU Muhammadiyah General Hospital in Kutowinangun, with job dissatisfaction as a mediating variable. This research is based on the Job Demands-Resources (JD-R) theoretical framework, which explains the influence of job demands and resources on employee well-being and turnover intention. The approach used is quantitative explanatory with the data analysis technique of Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4 software. The research sample consisted of 60 nurses obtained through purposive sampling technique. The research findings indicate that workload and career stagnation have a positive and significant impact on turnover intention, both directly and through the mediation of job dissatisfaction. These findings confirm the importance of workload management and career development in efforts to reduce nurses' intention to leave, and also contribute theoretically to the development of human resource management literature in the healthcare sector.

Keywords: workload, career stagnation, job dissatisfaction, turnover intention, PKU Muhammadiyah Kutowinangun General Hospital, JD-R



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta’ala atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis berjudul “Pengaruh *Workload* dan *Career Plateau* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun dengan *Job dissatisfaction* sebagai Variabel Mediasi” ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam, suri teladan sepanjang zaman.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa Kebumen. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen pariwisata, khususnya pada destinasi berbasis geopark. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Sigit Wibawanto, S.E., M.M selaku dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya;
2. Seluruh dosen dan staf Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen;
3. Keluarga tercinta atas doa dan dukungan yang tak ternilai.

Semoga karya ini bermanfaat dan menjadi amal jariyah. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAKSI	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1. Landasan Teori	16
2.1.1 <i>Job Demands-Resources (JD-R) Theory</i>	16
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.3 <i>Workload</i>	20
2.1.4 <i>Career Plateau</i>	22

2.1.5	<i>Job dissatisfaction</i>	23
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	25
2.3.	Hubungan Antar Variabel.....	33
2.3.1.	Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>job dissatisfaction</i>	33
2.3.2.	Pengaruh <i>career plateau</i> terhadap <i>job dissatisfaction</i>	35
2.3.3.	Pengaruh <i>job dissatisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>	36
2.3.4.	Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i>	38
2.3.5.	Pengaruh <i>career plateau</i> terhadap <i>turnover intention</i>	39
2.3.6.	Peran mediasi <i>job dissatisfaction</i> dalam pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i>	41
2.3.7.	Peran mediasi <i>job dissatisfaction</i> pengaruh <i>career plateau</i> terhadap <i>turnover intention</i>	42
2.4.	Model Empiris	44
2.5.	Hipotesis	44
BAB III		46
METODOLOGI PENELITIAN		46
3.1	Metode Penelitian.....	46
3.1.1.	Jenis Penelitian.....	46
3.1.2.	Lokasi Penelitian.....	46
3.1.3.	Sasaran Penelitian	46
3.1.4.	Variabel Penelitian	47
3.1.5.	Jenis dan Sumber Data	48
3.1.6.	Waktu Penelitian	48
3.1.7.	Metode Pengumpulan Data	48
3.1.8.	Data yang Diperlukan	49
3.1.9.	Populasi dan Sampel	49

3.2	Definisi Operasional Penelitian.....	50
3.3	Instrumen Penelitian.....	52
3.4	Teknik Analisis Data	53
3.4.1.	Analistik Statistik Deskriptif.....	53
3.4.2.	Analisis <i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM).....	54
3.4.3.	<i>Partial Least Squares</i> (PLS)	54
3.4.4.	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
3.4.5.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	56
3.4.6.	<i>Mediation Effects</i>	58
BAB IV		59
HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.1	Gambaran Data Penelitian	59
4.1.2	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	61
4.1.3	Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	75
4.1.4	Pengujian Hipotesis.....	88
4.2	Pembahasan	90
4.2.1	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>job dissatisfaction</i>	90
4.2.2	Pengaruh <i>career plateau</i> terhadap <i>job dissatisfaction</i>	91
4.2.3	Pengaruh <i>job dissatisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i>	94
4.2.4	Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i>	94
4.2.5	Pengaruh <i>career plateau</i> terhadap <i>turnover intention</i>	95
4.2.6	Pengaruh Tidak Langsung <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>job dissatisfaction</i>	96
4.2.7	Pengaruh Tidak Langsung <i>career plateau</i> terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> melalui <i>job dissatisfaction</i>	99

BAB V.....	103
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	103
5.1 Simpulan.....	103
5.2 Implikasi.....	104
5.3 Keterbatasan Penelitian	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	121



DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Data Keluar Masuk karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun Periode Tahun 2022 s/d 2024.....	1
Tabel II- 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III- 1 Definisi Operasional Penelitian	50
Tabel IV- 1 Gambaran Data Penelitian.....	59
Tabel IV- 2 Nilai Loading Factor dari Outer Loadings dan Hasilnya	63
Tabel IV- 3 nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	65
Tabel IV- 4 Hasil Pengukuran <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	67
Tabel IV- 5 <i>Discriminant Validity</i> dari <i>Cross Loading</i> dan Hasilnya	69
Tabel IV- 6 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	72
Tabel IV- 7 nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>composite reliability</i>	74
Tabel IV- 8 Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	77
Tabel IV- 9 Nilai <i>R-square</i> (R^2).....	78
Tabel IV- 10 Hasil analisis jalur (<i>path coefficient</i>)	80
Tabel IV- 11 Nilai <i>f-square</i>	82
Tabel IV- 12 Nilai <i>Q-Square</i>	84
Tabel IV- 13 Nilai <i>Normed Fit Index</i> (NFI)	86
Tabel IV- 14 Hasil Pengujian Hipotesis	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar IV- 1 Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	62
Gambar IV- 2 Model pengukuran (<i>Inner Model</i>)	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	122
Lampiran 2 Outer Model (Model Pengukuran)	125
Lampiran 3 Loading Factor.....	125
Lampiran 4 Average Variance Extracted (AVE).....	126
Lampiran 5 Fornell-Larcker Criterion	126
Lampiran 6 Cross Loading.....	126
Lampiran 7 HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio).....	127
Lampiran 8 Composite Reliability (CR) & Cronbach's Alpha (CA)	127
Lampiran 9 Inner Model (Model Struktural)	127
Lampiran 10 VIF (Variance Inflation Factor).....	128
Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R^2).....	128
Lampiran 12 Uji Signifikansi Jalur (Path Coefficient Test)	128
Lampiran 13 Effect Size (f^2)	128
Lampiran 14 Predictive Relevance (Q^2).....	129
Lampiran 15 Goodness of Fit (GoF).....	129
Lampiran 16 Total Indirect Effects	129
Lampiran 17 Specific Indirect Effects	129
Lampiran 18 Total Effects	130