

**TESIS**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES  
KERJA TERHADAP *INTENT TO STAY* PERAWAT MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA RSU SYIFA MEDIKA  
BANJARBARU**

**ABDUL LATIF  
NIM. 2420318310035**



**PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
BANGKALAN  
2026**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
STRES KERJA TERHADAP *INTENT TO STAY*  
PERAWAT MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RSU  
SYIFA MEDIKA BANJARBARU**

Nama : **ABDUL LATIF**

NIM : **2420318310035**

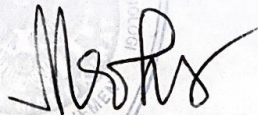
Pembimbing.



**Dr. Hastin Umi Anisah S.E, M.M**  
**NIP. 197807142003122002**

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,



**Dr. Meiske Claudia, SE, MM**  
**NIP. 19721010 200312 2 002**

Tanggal Lulus: 20 Juni 2026



**Lembar Pengesahan**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA  
TERHADAP *INTENT TO STAY* PERAWAT MELALUI MOTIVASI  
KERJA PADA RSU SYIFA MEDIKA BANJARBARU**

**T E S I S**

Oleh

**ABDUL LATIF**  
**NIM. 2420318310035**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal: 20 Juni 2026

Susunan Tim Penguji

**Ketua**

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si.  
NIP 196912211997022005

**Sekretaris**

Dr. Wimby Wandary, S.E., M.M.  
NIP 197808132006042001

**Pembimbing**

Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.  
NIP 197807142003122002

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lambung Mangkurat,

Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.  
NIP 197210102003122002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UJI PLAGIASI

## Sertifikat

No. 128/UN8.1.12.2/UJI-PLAGIASI/2026

Sertifikat ini diberikan kepada:

**ABDUL LATIF**

**2420318310035**

Judul Tesis:

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP INTENT TO STAY PERAWAT MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RSU SYIFA MEDIKA  
BANJARBARU

Telah dilakukan pengecekan uji kemiripan Tugas Akhir dengan Indeks kurang dari 20%

Oleh karena itu, Tugas Akhir ini dinyatakan bebas plagiasi sesuai SK Rektor No. 053/UN8/PK/2017

Banjarmasin, 26 Juni 2026

Mengetahui,

Wakil Dekan I,

Dr. Muzdalifah, S.E., M.Si.  
NIP. 19720410 199702 2 003

Koordinator Uji Plagiasi Pascasarjana FEB

Utama Ahmed Dima, S.A.M., Sc.  
NIP. 199304112024061002

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Abdul Latif  
NIM : 2420318310035  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat  
Judul : **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap *Intent To Stay* Perawat melalui Motivasi Kerja pada RSUD Syifa Medika Banjarbaru”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri, kecuali dicantumkan sebagai kutipan/acuan dalam naskah dengan disebutkan sumber kutipan/acuan.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, plagiat maupun manipulasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sehat dan tanpa paksaan dari siapapun

Banjarmasin, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Abdul Latif

NIM. 2420318310035

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى* atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap *Intent To Stay* Perawat Melalui Motivasi Kerja pada RSUD Syifa Medika Banjarbaru” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, doa, serta bantuan yang tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang memadai sehingga penulis dapat menempuh pendidikan pada program ini.
2. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan arahan, dukungan, dan kemudahan selama masa studi.
3. Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini. Dedikasi dan

keteladanan Beliau menjadi inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan setiap tahapan penelitian.

4. Ibu Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si., selaku Ketua Penguji Tesis, yang telah memberikan kritik, arahan, dan saran konstruktif yang sangat berharga dalam meningkatkan kualitas penelitian ini.
5. Ibu Dr. Wimby Wandary, S.E., M.M. selaku Sekretaris Penguji Tesis, yang telah memberikan masukan yang mendalam, bimbingan teknis, serta saran-saran berharga yang turut menyempurnakan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan ilmu, layanan, dan kemudahan administratif sehingga proses studi dapat berjalan dengan lancar.
7. dr. Puga Sharaz Wangi, M.A.R.S. selaku Direktur RSUD Syifa Medika Banjarbaru, yang telah memberikan izin, kepercayaan, dan dukungan penuh kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lingkungan RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Kepemimpinan dan komitmen Beliau terhadap pengembangan SDM menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk memberikan kontribusi nyata bagi institusi.
8. Mirajjudin Alvianor, S.ST. selaku Kepala Bagian Administrasi dan Umum, serta dr. Bagus Putra Kurniawan selaku Kepala Bidang Penunjang Medis RSUD Syifa Medika Banjarbaru, yang telah memberikan bantuan, dukungan data, dan semangat dalam proses penelitian ini. Kebersamaan dan kolaborasi yang terjalin menjadi energi tersendiri bagi penulis.



9. Seluruh perawat RSUD Syifa Medika Banjarbaru yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini di tengah kesibukan tugas pelayanan. Pengabdian dan dedikasi rekan-rekan perawat adalah alasan utama penelitian ini ada.
10. Ayahanda Muhammad Yusuf dan Ibunda Nuzulianti tercinta, yang senantiasa mencurahkan cinta kasih yang tidak pernah putus, doa yang tidak pernah berhenti dipanjatkan, serta pengorbanan yang tidak ternilai selama perjalanan hidup dan studi penulis. Semua yang penulis capai hari ini adalah buah dari doa dan didikan Beliau berdua.
11. Istri tercinta, Novia Mulia Pertiwi, yang dengan penuh kasih sayang, ketulusan, dan kesabaran tanpa batas telah menjadi pilar kekuatan di balik setiap langkah penulis. Terima kasih telah menemani, mendukung, dan memberikan semangat di setiap momen selama proses panjang penyusunan tesis ini. Kehadiranmu adalah anugerah terbesar.
12. Buah hati tercinta, Arumi Nazla Navisha dan Ali Dima Ruzain, yang menjadi sumber kebahagiaan, semangat, dan alasan terkuat untuk terus berjuang. Senyum dan tawa kalian adalah energi yang tidak pernah habis bagi Ayah. Semoga kelak kalian menjadi anak-anak yang saleh dan salehah, cerdas, dan memberikan manfaat bagi sesama.
13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat angkatan 2024, yang telah menjadi teman seperjuangan, saling mendukung, berbagi ilmu, dan memberikan semangat dalam menghadapi setiap tantangan selama masa studi bersama.



Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen rumah sakit, serta menjadi inspirasi bagi mahasiswa/i pascasarjana yang akan menempuh program Magister Manajemen. Atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungan dari semua pihak, penulis berdoa semoga Allah *سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى* senantiasa membalasnya dengan ganjaran pahala yang berlipat ganda. *Aaamiin, Ya Rabbal 'Alamiin.*

Banjarbaru, 12 Juni 2026



Abdul Latif  
NIM. 2420318310035

## ABSTRACT

Abdul Latif. 2026. The Effect of Workload, Work Environment, and Work Stress on Nurses' *Intent to Stay* Through Work Motivation at RSU Syifa Medika Banjarbaru. Advisor: Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.

**Keywords:** intent to stay, workload, work environment, work stress, motivation, PLS-SEM, nurse retention, Indonesia

This study aimed to analyze the effects of workload, work environment, and work stress on nurses' Intent to Stay, with work motivation as a mediating variable. The urgency of this research stems from a significant increase in nurse turnover rates at RSU Syifa Medika Banjarbaru exceeding the established normal threshold, necessitating empirical understanding of the determinants of nurses' intention to remain as a basis for evidence-based human resource retention policies.

A quantitative explanatory approach was employed at RSU Syifa Medika Banjarbaru, a Class C private general hospital with Paripurna accreditation in South Kalimantan, Indonesia. Using purposive sampling, 142 active nurses who met the inclusion criteria were recruited from a total population of 173. Data were collected through a digital questionnaire applying five internationally validated instruments: *NASA Task Load Index*, *Practice Environment Scale of the Nursing Work Index*, *Nursing Stress Scale*, *Multidimensional Work Motivation Scale*, and *McCain's Behavioural Commitment Scale*, and analyzed using *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.

Of the ten hypotheses tested, four were supported. Work stress was found to have a significant negative direct effect on nurses' Intent to Stay. The work environment was found to have a significant positive effect on nurses' motivation, representing the strongest path in the model. Motivation was found to have a significant positive effect on nurses' Intent to Stay. The most important finding was the confirmed full mediation of motivation in the effect of work environment on Intent to Stay, indicating that effective nurse retention programs require an integrated approach that simultaneously improves the work environment, strengthens nurses' intrinsic motivation, and addresses work stress through mechanisms targeted at the specific stressors identified in this study.

Banjarmasin, June 25, 2026

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd  
NIP. 197710232001122003

## ABSTRAK

Abdul Latif. 2026. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Intent to Stay Perawat melalui Motivasi Kerja pada RSUD Syifa Medika Banjarbaru. Pembimbing: Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M.

**Kata kunci:** *intent to stay*, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, PLS-SEM, retensi perawat, Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *Intent to Stay* perawat dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Urgensi penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan angka *turnover* perawat di RSUD Syifa Medika Banjarbaru yang melampaui batas normal, sehingga diperlukan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor penentu niat bertahan perawat sebagai dasar kebijakan retensi sumber daya manusia yang berbasis bukti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang dilaksanakan di RSUD Syifa Medika Banjarbaru, sebuah rumah sakit umum swasta Kelas C berakreditasi Paripurna di Kalimantan Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan 142 responden perawat aktif yang memenuhi kriteria inklusi dari total 173 populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner digital menggunakan lima instrumen tervalidasi internasional, yaitu *NASA Task Load Index*, *Practice Environment Scale of the Nursing Work Index*, *Nursing Stress Scale*, *Multidimensional Work Motivation Scale*, dan *McCain's Behavioural Commitment Scale*, kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.

Dari sepuluh hipotesis yang diuji, empat hipotesis diterima. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *Intent to Stay* perawat. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebagai jalur terkuat dalam model. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intent to Stay* perawat. Temuan terpenting penelitian ini adalah terbuktinya mediasi penuh (*full mediation*) motivasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap *Intent to Stay*, yang mengindikasikan bahwa program retensi perawat yang efektif perlu dirancang secara terintegrasi antara perbaikan lingkungan kerja dan penguatan motivasi intrinsik perawat, disertai pengelolaan stres kerja yang ditargetkan pada stresor spesifik yang teridentifikasi.

# DAFTAR ISI

|                                                            | HALAMAN |
|------------------------------------------------------------|---------|
| SAMPUL DALAM.....                                          | i       |
| LEMBAR PERSETUJUAN.....                                    | ii      |
| LEMBAR PENGESAHAN.....                                     | v       |
| SERTIFIKAT UJI PLAGIASI.....                               | iv      |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....                            | v       |
| KATA PENGANTAR.....                                        | vi      |
| ABSTRACT.....                                              | x       |
| ABSTRAK.....                                               | xi      |
| DAFTAR ISI .....                                           | xii     |
| DAFTAR TABEL.....                                          | xiv     |
| DAFTAR GAMBAR.....                                         | xv      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                      | xvi     |
| <br>BAB I PENDAHULUAN .....                                | <br>1   |
| 1.1 Latar Belakang .....                                   | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                  | 13      |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                 | 14      |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                | 15      |
| <br>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                          | <br>18  |
| 2.1 Landasan Teori .....                                   | 18      |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                             | 18      |
| <br>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....         | <br>43  |
| 3.1 Kerangka Konseptual .....                              | 43      |
| 3.2 Hipotesis .....                                        | 44      |
| <br>BAB IV METODE PENELITIAN.....                          | <br>50  |
| 4.1 Jenis dan Tempat Penelitian .....                      | 50      |
| 4.2 Unit Analisis .....                                    | 51      |
| 4.3 Populasi dan Sampel .....                              | 51      |
| 4.4 Metode Pengambilan Sampel.....                         | 52      |
| 4.5 Variabel dan Definisi Operasional.....                 | 54      |
| 4.6 Jenis dan Sumber Data .....                            | 61      |
| 4.7 Metode Pengumpulan Data .....                          | 62      |
| 4.8 Metode Analisis Data .....                             | 62      |
| <br>BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS .....              | <br>66  |
| 5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                   | 66      |
| 5.2 Karakteristik Responden .....                          | 69      |
| 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....          | 76      |
| 5.4 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) ..... | 81      |
| 5.5 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) ..... | 90      |
| 5.6 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....               | 94      |

|                      |     |
|----------------------|-----|
| BAB VI PENUTUP ..... | 112 |
| 6.1 Kesimpulan.....  | 112 |
| 6.2 Saran.....       | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA.....  | 132 |
| LAMPIRAN.....        | 137 |



## DAFTAR TABEL

| No.  | Judul Tabel                                                                      | Halaman |
|------|----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 4.1  | Sebaran Perawat RSUD Syifa Medika Banjarbaru .....                               | 51      |
| 4.2  | Indikator Variabel Penelitian .....                                              | 60      |
| 5.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                          | 70      |
| 5.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                                   | 70      |
| 5.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....                      | 71      |
| 5.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....                      | 72      |
| 5.5  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                    | 73      |
| 5.6  | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                           | 74      |
| 5.7  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Sebelumnya ..               | 75      |
| 5.8  | Kategorisasi Interpretasi Nilai Rata-rata Skala Likert 5 Poin .....              | 76      |
| 5.9  | Analisis Deskriptif Seluruh Item Pernyataan .....                                | 77      |
| 5.10 | Outer Loading Awal – Sebelum Eliminasi Indikator (n = 142) .....                 | 81      |
| 5.11 | Ringkasan Proses Eliminasi Indikator Secara Iteratif .....                       | 85      |
| 5.12 | Outer Loading Awal – Setelah Eliminasi Indikator (n = 142) .....                 | 86      |
| 5.13 | Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> , <i>Cronbach's Alpha</i> , dan AVE ..... | 88      |
| 5.14 | Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT) ..     | 89      |
| 5.15 | Hasil Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....                            | 90      |
| 5.16 | Hasil Relevansi Prediktif PLSpredict ( <i>Q<sup>2</sup> Predict</i> ) .....      | 92      |
| 5.17 | Rangkuman Evaluasi <i>Inner Model</i> .....                                      | 94      |
| 5.18 | Hasil Pengujian Hipotesis Efek Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....           | 95      |
| 5.19 | Hasil Pengujian Hipotesis Efek Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ) .....   | 105     |
| 5.20 | Rangkuman Keputusan Seluruh Hipotesis Penelitian .....                           | 109     |

## DAFTAR GAMBAR

| No. | Halaman                                               |
|-----|-------------------------------------------------------|
| 3.1 | Kerangka Konseptual .....43                           |
| 4.1 | Indikator dari Variabel Beban Kerja .....56           |
| 4.2 | Indikator dari Variabel Lingkungan Kerja.....57       |
| 4.3 | Indikator dari Variabel Stres Kerja .....58           |
| 4.4 | Indikator dari Variabel Motivasi Kerja .....59        |
| 4.5 | Indikator dari Variabel <i>Intent to Stay</i> .....60 |
| 5.1 | Model Aktif SmartPLS 4 ..... 110                      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| No.          | Halaman                                          |
|--------------|--------------------------------------------------|
| Lampiran I   | Critical Review Jurnal .....138                  |
| Lampiran II  | Tabel Pengembangan Instrumen Penelitian .....145 |
| Lampiran III | Kuisisioner Penelitian .....147                  |
| Lampiran IV  | Tabulasi Data Penelitian .....150                |
| Lampiran V   | Hasil Olah Data SmartPLS 4 .....154              |