

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN PERAWAT UNTUK BERHENTI BEKERJA
PADA RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : HERDI SYAHPUTRA
NPM : 150516005
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

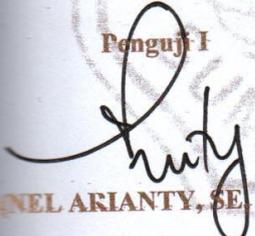
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

- Nama** : HERDI SYAHPUTRA
NPM : 1505160055
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PERAWAT UNTUK BERHENTI BEKERJA PADA RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA MEDAN
Menyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

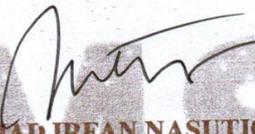
Penguji I


(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II


(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Pembimbing

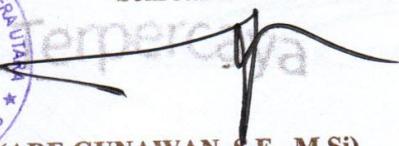

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua


(OL JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

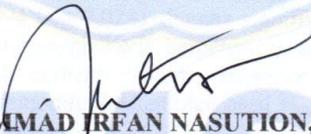
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HERDI SYAHPUTRA
N.P.M : 1505160055
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEINGINAN PERAWAT UNTUK
BERHENTI BEKERJA PADA RUMAH SAKIT
COLUMBIA ASIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si


H. JANURI, SE., MM., M.Si





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

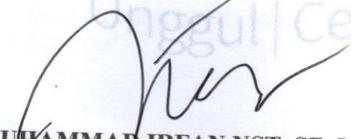
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : HERDI SYAHPUTRA
N.P.M : 1505160055
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PERAWAT UNTUK BERHENTI BEKERJA PADA RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
25-4-19	Punt ayt ket beany degn pdkur on	/	
	- Upr v akante ayt ket & Relizlelta ayt ket	/	
28-4-19	Pambaran liliis meynwa meyn dsky kud penelitan	/	
16/5-19	Tambatan Jurnal Pijusa Pais Pembinaan	/	
30/5-2019		/	

Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD IRFAN NST, SE, MM

Medan, April 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Herdi Syahputra
NPM : 1505160055
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 7 Feb 2019
Pembuat Pernyataan



Herdi Syahputra

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

HERDI SYAHPUTRA (150516005) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan, Skripsi. 2019.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang berjumlah 366 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang perawat pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (questioner) dan studi dokumentasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 7,890 + 0,391 X_1 + 0,291 X_2$, memperlihatkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,983 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,004) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,235 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $10,461 > F_{tabel} 3,12$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$.

Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulis Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasi yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Proposal dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta ayah Edi Suarman, Ibu saya Hamnidar, Adik saya Mukhlis Syahputra, kakak saya Eka Sudarti,

S.Kom dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Proposal ini.
8. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dn Bisnis Universita Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh temant-teman yang telah memberikan motivasi kepada saya sampai skripsi ini selesai.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

Billahifisabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Agustus 2019
Penulis,

HERDI SYAHPUTRA

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Penelitian	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Keinginan untuk Berhenti (<i>Turnover intention</i>)	7
a. Pengertian <i>Turnover intention</i>	7
b. Faktor-faktor <i>Turnover intention</i>	8
c. Indikator <i>Turnover intention</i>	14
d. Dampak <i>Turnover intention</i>	17
2. Stres Kerja	18
a. Pengertian Stres Kerja	18
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	19
c. Penyebab Stres Kerja	22
d. Indikator Stres Kerja Karyawan	25
3. Lingkungan Kerja	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
c. Indikator Lingkungan Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis	36
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Defenisi Operasional Variabel	37
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisa Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Data	52
2. Analisis Variabel Penelitian	54
3. Uji Asumsi Klasik	59
4. Analisis Regresi Berganda	62
5. Pengujian Hipotesis	63
a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	63
b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)	64
c. Koefisien Determinasi	65
B. Pembahasan	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-I	Defenisi Variabel Operasional	38
Tabel III-2	Jadwal Penelitian	39
Tabel III-3	Jumlah Seluruh Perawat	40
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)	43
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)	43
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja (Y)	44
Tabel III-7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	45
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (stres kerja)	55
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Lingkungan kerja)	56
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Keinginan perawat untuk berhenti bekerja)	58
Tabel IV-8	Multikolinearitas	60
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	62
Tabel IV-10.	Uji t	63
Tabel IV-11.	ANOVA	65
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual	36
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	49
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	50
Gambar IV-1	Normalitas	60
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan untuk berhenti (*turnover intention*) itu merupakan suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer HRD mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. *turnover intention* tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan baru. Karena semakin tinggi turnover di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen. (Mathis dan Jackson, 2011, hal. 213)

Turnover intention yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Stres kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada perusahaan. Sehingga stres kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Nasution (2017); Baskoro dan Wardana (2017); Naufal (2017); Syahronica, dkk. (2015) ; Waspododo dkk. (2013) Peningkatan *turnover intention*

salah faktornya adalah stres kerja, hal ini sesuai dengan hasil beberapa peneliti yang menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan berdampak pada keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, demikian juga yang diungkapkan oleh Beloor dkk, (2017), bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Putra dkk. (2017); Haholongan (2018); Firdaus dan Fattah (2017). Fiky (2016) Peningkatan *turnover intention* salah satu faktornya adalah lingkungan kerja, hal ini sesuai dengan hasil beberapa peneliti yang menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin rendah atau kurang baik dari lingkungan kerja akan berdampak pada keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak

membuatnya nyaman. Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 29) Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu pandangan karyawan dalam bekerja, Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak nyaman gerah ataupun tidak merasa kedinginan selama bekerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam kaitan ini, data yang diperoleh pra-penelitian bahwa *turnover intention* yang terjadi di Rumah Sakit Columbia Asia Medan adalah dimana karyawan berfikir tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga tidak secepatnya meninggalkan perusahaan, akan tetapi jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah. Sebagian besar karyawan Rumah Sakit Columbia Asia Medan bekerja 6 hari dalam seminggu dengan jam kerja 8 jam/hari. Ini menunjukkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki jam kerja sebanyak >41 jam/minggu. Kemudian diketahui fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah: tingkat pencahayaan di tempat kerja tidak terang karena cahaya dari beberapa bola lampu yang kurang maksimal disebabkan bola lampu yang sudah lama dipakai dan belum diganti, sehingga menyebabkan kesehatan

mata pegawai dapat terganggu. Pada akhirnya menimbulkan keinginan untuk pindah kerja. Hal ini berdampak pada efisiensi waktu kerja jika waktu kerja tidak efisien mengakibatkan penurunan kerja. Masalah penerangan ini sesuai dengan salah indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja. Hubungan antar rekan kerja, sering terjadi perbedaan pendapat baik antar karyawan, maupun antar karyawan dengan pimpinan yang akhirnya terjadi hubungan yang renggang sesama karyawan hal ini akan berdampak pada hubungan yang tidak harmonis antar karyawan sehingga memicu terjadinya keinginan untuk berpindah.

Atas dasar pemikiran yang telah diungkapkan dari berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan tema **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan"**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya keinginan beberapa perawat pindah kerja ke rumah sakit atau perusahaan lain.
2. Masih adanya lingkungan kerja yang kurang seperti pencahayaan dan hubungan antar perawat yang kurang baik.
3. Masih tingginya jam kerja perawat di rumah sakit sehingga menimbulkan stres kerja sebagian perawat.

C. Batasan dan Rumusan Penelitian

1. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan yang berdampak pada keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) di rumah sakit yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dibatasi hanya pada perawat pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

2. Rumusan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi Masalah Penelitian, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan?
- c. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaaat :

- 1) Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang stres kerja dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan.
- 2) Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

- b. Masalah Praktis

Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Keinginan untuk Berhenti (*Turnover intention*)

a. Pengertian *Turnover intention*

Menurut Mathis dan Jackson (2011, hal.125) keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

Menurut Mobley (2011, hal. 15), menyatakan bahwa : “*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.”

Menurut Rivai (2009, hal. 238), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mas’ud (2014, hal. 87) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Harnoto (2012, hal. 2) menyatakan: “*Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bahwa *turnover intention* menurut para ahli memiliki persamaan. Adanya perbedaan, lebih dikarenakan para ahli yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang *turnover intention* hanya

menambahkan definisi yang telah ada tanpa menghilangkan definisi dari para ahli sebelumnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain

b. Faktor-faktor *Turnover intention*

Menurut Siagian (2014, hal. 230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Mobley (2011, hal. 121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh

- 1) Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :
 - a) Besar kecilnya organisasi
 - b) Besar kecilnya unit kerja
 - c) Penggajian
 - d) Bobot pekerja
 - e) Gaya penyeliaan
- 2) Faktor-faktor individual, meliputi :
 - a) Kepuasan terhadap pekerjaan
 - b) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh
 - c) Pembayaran
 - d) Promosi
 - e) Bobot pekerjaan
 - f) Kerabat-kerabat kerja

- g) Penyeliaan
- h) Keikatan terhadap organisasi
- i) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain
- j) Niat untuk pergi atau tinggal
- k) Tekanan jiwa
- l) Lingkungan kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah:

- 1) Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :
 - a) Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
 - b) Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
 - c) Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

- d) Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
 - e) Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.
- 2) Faktor-faktor individual, meliputi :
- a) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
 - b) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
 - c) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.

- d) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- e) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- f) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- h) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- i) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- j) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.

k) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

l) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut

Menurut Rivai (2009, hal. 240), beberapa faktor dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja
- 2) Lama Kerja
- 3) Dukungan Sosial
- 4) Kompensasi

Adapun penjelasan faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan - harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stres dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

4) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

c. Indikator *Turnover intention*

Salah satu penyebab faktor timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Penyebab kepuasaan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang memuaskan, hubungan tidak serasi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan berbagai faktor lainnya. Keadaan ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar organisasi pula yang dirugikan.

Mobley (2011, hal. 150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi

Menurut Widjaja dkk, (2008) menyatakan bahwa indikator *turnover intention* dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini:

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.
- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru.

Adapun penjelasan dari indikator *turnover intention* adalah:

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.

Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini

- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.

Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.

- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru.

Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

d. Dampak *Turnover intention*

Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindah karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktivitas pada masa lowong, merendahnya produktivitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan. Sebagai tambahan pada dampak yang tidak terlihat termasuk waktu kerja yang melebihi seharusnya pada karyawan yang menggantikan posisi yang lowong dan biaya pelatihan ketika karyawan pengganti telah diterima.

Semakin besar *turnover rate* yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin besar pula dampak kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson, (2011, hal 138) kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti :

- 1) Biaya Perekrutan
- 2) Biaya Pelatihan
- 3) Biaya Produktivitas
- 4) Biaya Pemberhentian

Adapun penjelasannya adalah:

1) Biaya Perekrutan

Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

2) Biaya Pelatihan

Biaya *training* meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

3) Biaya Produktivitas

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

4) Biaya Pemberhentian

Separation cost meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, akan tetapi kesulitan tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu perlunya mengetahui definisi dari stres kerja yang terjadi disebuah perusahaan. Supaya tidak semakin larut dan akibatnya menjadi lebih membahayakan.

Menurut Rivai (2009, hal.108), Stres kerja adalah:

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.157), mengemukakan bahwa stres kerja adalah:

Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Robbins dan Judge (2011, hal. 368) menyatakan:

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting

Berdasarkan dari definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Robbins (2013, hal. 375) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

- 1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal.
- 2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian.

Adapun penjelasan kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal.

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas

dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran 16 dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- 2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian.

Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala

pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress disbanding kepribadian Tipe B. beberapa cirri kepribadian Tipe A ini 17 adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yan non kompetitif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal.204) faktor yang menyebabkan stres pada karyawan yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah

Adapun penjelasan dari faktor penyebab stres adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

c. Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stres disebut stresor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stresor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresor.

Menurut Handoko (2012, hal, 200) Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*).

1). Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres kerja bagi para karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervise yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi dan kelompok
- j) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k) Berbagai bentuk perubahan

2) Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan. Penyebab stres itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial

- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Sedangkan menurut Robbins (2013, hal. 305) faktor-faktor stres yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasi
- 3) Faktor Individual

Adapun penjelasan dari faktor-faktor stres diatas adalah:

- 1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidak pastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Kartena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, computer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

- 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran,

tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

d. Indikator Stres Kerja Karyawan

Stres kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya. Menurut Robbins (2011, hal. 95) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

Indikator stres kerja menurut Rivai & Sagala (2010, hal. 314), yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan, terdiri dari beban kerja dalam faktor internal, beban kerja dalam faktor eksternal dan jadwal kerja
- 2) Peran, terdiri dari ketidakjelasan peran
- 3) Faktor interpersonal, terdiri dari hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik serta perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
- 4) Perkembangan karier, terdiri dari promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya dan keamanan pekerjaan
- 5) Struktur organisasi, terdiri dari struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja, pengawasan jelas dan

sesuai standar organisasi dan keterlibatan dalam membuat keputusan.

Dari beberapa indikator stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, faktor pribadi, perkembangan karir, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sunyoto (2015 hal, 38) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2009, hal.183) mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2011, hal. 21) mendefinisikan bahwa :

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

Basuki dan Susilowati (2015, hal. 40) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif menurut Chrisyanti (2015 hal. 66) adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil. Prinsip-prinsip manajemen yang menyarankan bagaimana, memaksimalkan produktivitas karyawan, menitik beratkan pada dua area penting: motivasi personal dan infrastruktur lingkungan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja suatu hal yang sangat penting dalam organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas dilingkungan kerja mendukung maka akan mempengaruhi *turnover intention* sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan bersungguh-sungguh sehingga tingkat *turnover intention* meningkat menjadi lebih baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja Priansa dan Garnida (2013, hal 129-130) adalah :

- 1) Siklus Udara
- 2) Pencahayaan
- 3) Kebisingan
- 4) Warna

Adapun penjelasan dari faktor lingkungan kerja di atas adalah:

1) Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen 78%, nitrogen 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan populasi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai sesak nafas.

2) Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

3) Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi.

4) Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- a) Warna Merah: bersifat merangsang
- b) Warna Kuning: memberikan kesan luas,leluasa dan tenang
- c) Warna Hijau/Biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- d) Warna Gelap: memberikan kesan sempit
- e) Warna Terang: memberikan kesan luas

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal. 23) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Jaminan
- 6) Kebisingan
- 7) Tata ruang

Adapun penjelasan dari faktor lingkungan kerja adalah:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari keterangan di atas, dapat diketahui bahwa betapa ketat dan lengkap persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh sesuatu perusahaan pada zaman modern ini.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Lingkungan fisik
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Bau-bauan di tempat kerja
 - d) Dekorasi di tempat kerja
 - e) Keamanan kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2009, hal. 159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

Adapun penjelasan dari indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan

pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja

Stres yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stres menjadi terlalu besar *turnover intention* akan mulai meningkat karena stres menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan.

Nasution (2017); Baskoro dan Wardana (2017); Naufal (2017); Syahronica dkk, (2015) ; Waspodo dkk. (2013) menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penyebab dari terjadi stres dalam jurnal yang dikutip meliputi kelebihan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran diantara para pegawai. Hal ini selanjutnya menyebabkan tingkat *turnover intention* yang meliputi karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan, niat untuk keluar dari perusahaan dalam satu tahun kedepan dan niat untuk keluar. Sedangkan pada penelitian ini selain beban kerja, konflik peran ditambahkan beberapa aspek seperti tekanan dari pegawai lain dan pimpinan organisasi.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Keinginan perawat untuk berhenti bekerja

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi *turnover intention*.

Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut penelitian Putra dan Utama (2017); Haholongan (2018); Firdaus dkk., Fattah (2017). Fiky (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

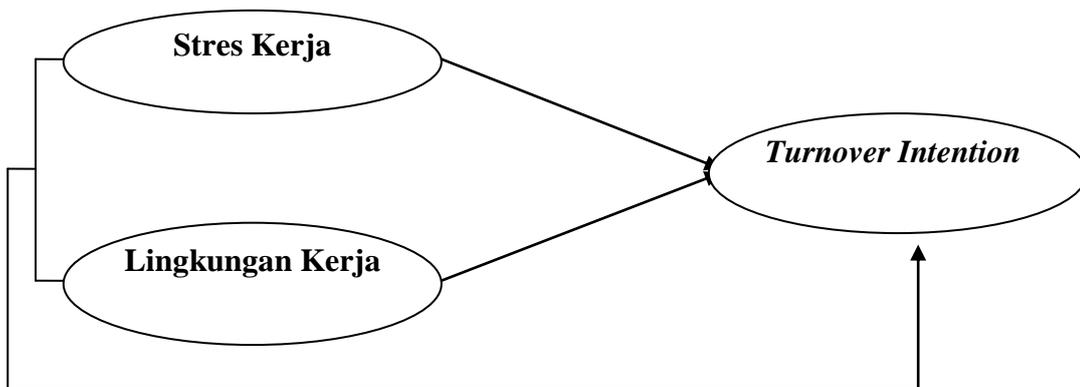
3. Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja

Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

Menurut Mathis dan Jackson (2011, hal.126) bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan pekerjaan yang selalu menimbulkan stres, penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi atau lingkungan tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya

komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Firdaus, Widiana dan Fattah (2017), Notoprawiro (2016) bahwa: stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual pada penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan
3. Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan

BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel III-I
Defenisi Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Operasionalisasi	Indikator
Stres Kerja (X₁)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.	Keadaan perawat yang merasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir sehingga menghambat tujuan rumah sakit	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan peran 3) Tuntutan antar pribadi 4) Struktur organisasi 5) Kepemimpinan organisasi
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.	Segala sesuatu yang berada di lingkungan rumah sakit yang dapat mempengaruhi perawat di dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja 2) Sirkulasi udara ditempat kerja 3) Kebisingan di tempat kerja 4) Bau tidak sedap di tempat kerja 5) Keamanan di tempat kerja
Turnover intention (Y)	Keinginan individu/karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela.	Keinginan atau niat perawat untuk berhenti bekerja dari rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) 2) Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Nopember 2018, dan direncanakan selesai bulan Agustus 2019

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nopember 2018				Desember 2018				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■	■																		
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■													
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■													
4	Penelitian Lapangan							■	■	■	■	■									
5	Pengolahan Data											■	■	■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini akan dijelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Target populasi adalah sekumpulan satuan pengamatan atau objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang berjumlah 366 orang. Adapun jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-3
Jumlah Seluruh Perawat

No.	Bagian	Jumlah Perawat
1	Lantai 7 East dan West	37
2	Lantai 6 East dan West	37
3	Lantai 5 East dan West	40
4	Lantai 3 East dan West	45
5	Lantai 1 East	24
6	Perawat Ruang ICU	28
7	Perawat Ruang HDU	36
8	Perawat Ruang UGD	20
9	Perawat Ruang Delivery	24
10	Perawat Ruang OR	28
11	Perawat Ruang OPD	32
12	Perawat Ruang HD	15
Total		366

Sumber: Rumah Sakit Columbia Asia Medan

2. Sampel

Sampel (Juliandi, 2013, hal.126) merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan). Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2010, hal. 108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{366}{1 + 366 (0,1)^2} = 78,54 = 79 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang perawat pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah :

1. Angket (*questionnaire*)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti dibawah ini :

Jawaban A (Sangat Setuju)	Bobot = 5
Jawaban B (Setuju)	Bobot = 4
Jawaban C (Kurang Setuju)	Bobot = 3
Jawaban D (Tidak Setuju)	Bobot = 2
Jawaban E (Sangat Tidak Setuju)	Bobot = 1

Selanjutnya dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Arikunto (2010, hal.211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N = Jumlah sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
- $\sum X^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran X
- $\sum Y^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor dalam sebaran X dalam jumlah skor sebaran Y

Kriteria apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-4
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.665	0,221	Valid
2.	0.555	0,221	Valid
3.	0.707	0,221	Valid
4.	0.750	0,221	Valid
5.	0.645	0,221	Valid
6.	0.652	0,221	Valid
7.	0.579	0,221	Valid
8.	0.561	0,221	Valid
9.	0.664	0,221	Valid
10.	0.599	0,221	Valid

Tabel III-5
 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.596	0,221	Valid
2.	0.448	0,221	Valid
3.	0.525	0,221	Valid
4.	0.549	0,221	Valid
5.	0.734	0,221	Valid
6.	0.702	0,221	Valid
7.	0.715	0,221	Valid
8.	0.719	0,221	Valid
9.	0.577	0,221	Valid
10	0.626	0,221	Valid

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.748	0,221	Valid
2.	0.697	0,221	Valid
3.	0.690	0,221	Valid
4.	0.615	0,221	Valid
5.	0.756	0,221	Valid
6.	0.670	0,221	Valid
7.	0.633	0,221	Valid
8.	0.703	0,221	Valid
9.	0.747	0,221	Valid
10.	0.580	0,221	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (stres kerja, lingkungan kerja dan keinginan perawat untuk berhenti bekerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010, hal.221) adalah untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Atau menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memiliki jawaban-jawaban tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dan dependibilitas. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya

memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jika dapat diandalkan.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Stres Kerja (X ₁)	0,841	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,823	Reliabel
Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja (Y)	0,874	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

2. Studi Dokumentasi

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan pada penelitian ini. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.169)

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas yang juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatter plot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* digunakan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012, hal.192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = *Turnover intention*

a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$

b = angka arah koefisien regresi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

3. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing dilakukan pengujian sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

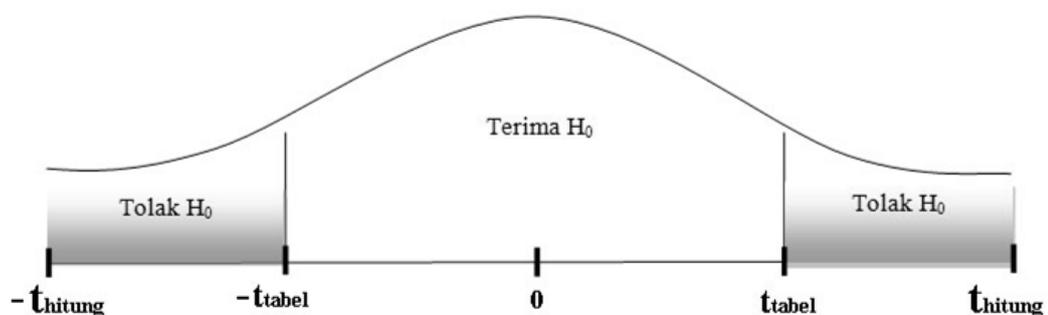
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal.192)

Keterangan :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien kolerasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

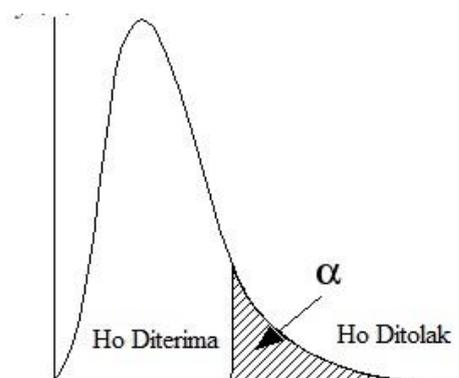
Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

H_a = Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Juliandi dan Irfan (2013, hal.174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah stres kerja, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 79 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) skor tertinggnya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	14 orang	17,72%
2	Wanita	65 orang	82,28%
Jumlah		79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden wanita sebanyak 65 orang (82,28%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan perawat lebih dominan diterima jenis kelamin wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	34 orang	43,04%
2	31 - 40 Tahun	29 orang	36,71%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	13,92%
4	> 51 tahun	5 orang	6,33%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 34 orang (43,04%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (36,71%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (13,92%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 5 orang (6,33%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	18 orang	22,78%
2	6 - 10 Tahun	30 orang	37,97%
3	10 Tahun ke atas	31 orang	39,24%
Jumlah		79	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 31 orang (39,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas perawat telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 10 tahun.

d. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	56 orang	70,89%
2	S1	23 orang	29,11%
Jumlah		79 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu masing-masing sebanyak 56 orang (70,89%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas perawat memiliki pendidikan yang cukup.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (stres kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21.5	47	59.5	12	15.2	3	3.8	0	0	79	100
2	17	21.5	50	63.3	10	12.7	2	2.5	0	0	79	100
3	25	31.6	43	54.4	9	11.4	2	2.5	0	0	79	100
4	23	29.1	44	55.7	5	6.3	7	8.9	0	0	79	100
5	20	25.3	51	64.6	5	6.3	3	3.8	0	0	79	100
6	18	22.8	49	62.0	9	11.4	3	3.8	0	0	79	100
7	17	21.5	50	68.4	7	8.9	1	1.3	0	0	79	100
8	14	17.7	55	69.6	7	8.9	3	3.8	0	0	79	100
9	22	27.8	48	60.8	5	6.3	4	5.1	0	0	79	100
10	13	16.5	57	72.2	7	8.9	2	2.5	0	0	79	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang beban kerja yang berlebihan membuat saya sering marah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.5%.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan akan memberikan pekerjaan yang lain jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.3%.
- c. Jawaban responden tentang peran dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan terkadang membingungkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.4%.
- d. Jawaban responden tentang kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.7%.
- e. Jawaban responden tentang sesama rekan kerja kurang dapat diajak tukar pikiran berkaitan tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.

- f. Jawaban responden tentang sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
- g. Jawaban responden tentang dalam pelaksanaan kerja dibutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68.4%.
- h. Jawaban responden tentang sering mengalami frustrasi selama menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69.6%.
- i. Jawaban responden tentang kurangnya kepercayaan pimpinan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
- j. Jawaban responden tentang sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.2%.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Lingkungan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17.7	54	68.4	7	8.9	4	5.1	0	0	79	100
2	17	21.5	51	64.6	10	12.7	1	1.3	0	0	79	100
3	15	19.0	51	64.6	10	12.7	3	3.8	0	0	79	100
4	9	11.4	57	72.2	11	13.9	2	2.5	0	0	79	100
5	23	29.1	44	55.7	8	10.1	4	5.1	0	0	79	100
6	16	20.3	51	64.6	9	11.4	3	3.8	0	0	79	100
7	20	25.3	43	54.4	15	19.0	1	1.3	0	0	79	100
8	26	32.9	39	49.4	9	11.4	5	6.3	0	0	79	100
9	31	39.2	34	43.0	11	13.9	3	3.8	0	0	79	100
10	39	49.4	29	36.7	9	11.4	2	2.5	0	0	79	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang cahaya dari lampu di tempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68.4 %.
- b. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- c. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- d. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.2%.
- e. Jawaban responden tentang perawat tidak terganggu oleh suara bising keluarga pasien, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.7%.
- f. Jawaban responden tentang peralatan kerja yang tersedia tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu pekerjaan perawat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
- g. Jawaban responden tentang ruangan selalu terjaga dari bau tak sedap, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.4%.
- h. Jawaban responden tentang bau-bau yang ada di ruang tidak mengganggu kerja perawat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49.4%.
- i. Jawaban responden tentang pegawai merasa aman selama melakukan aktivitas di rumah sakit, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.0%.

- j. Jawaban responden tentang adanya jaminan keamanan, baik peralatan kerja rumah sakit maupun milik pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49.4%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Keinginan perawat untuk berhenti bekerja)

Alternatif Jawaban													
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	15.2	31	39.2	33	41.8	0	0	3	3.8	79	100	
2	7	8.9	33	41.8	35	44.3	4	5.1	0	0	79	100	
3	6	7.6	32	40.5	36	45.6	4	5.1	1	1.3	79	100	
4	8	10.1	30	38.0	37	46.8	3	3.8	1	1.3	79	100	
5	7	8.9	27	34.2	41	51.9	3	3.8	1	1.3	79	100	
6	12	15.2	27	34.2	36	45.6	3	3.8	1	1.3	79	100	
7	12	15.2	31	39.2	34	43.0	1	1.3	1	1.3	79	100	
8	10	12.7	32	40.5	33	41.8	4	5.1	0	0	79	100	
9	7	8.9	30	38.0	36	45.6	5	6.3	1	1.3	79	100	
10	12	15.2	29	36.7	37	46.8	1	1.3	0	0	79	100	

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 41.8%.
- Jawaban responden tentang sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44.3%.
- Jawaban responden tentang sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan untuk saat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45.6%.
- Jawaban responden tentang tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 46.8%.

- e. Jawaban responden tentang sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51.9%.
- f. Jawaban responden tentang setelah memperoleh pekerjaan yang lebih baik, akan segera pindah dari tempat pekerjaan saat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45.6%.
- g. Jawaban responden tentang sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 43.6%.
- h. Jawaban responden tentang sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 41.8%.
- i. Jawaban responden tentang secara aktif mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan saat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45.6%.
- j. Jawaban responden tentang ingin mencari lingkungan kerja yang baru, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 46,8%.

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

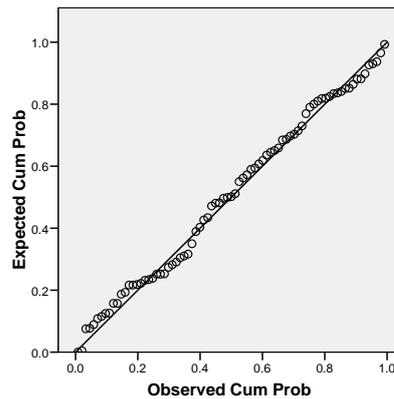
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi

normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8 Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.890	6.109		1.292	.200		
	Stres Kerja (X1)	.391	.131	.322	2.983	.004	.883	1.133
	Lingkungan Kerja (X2)	.291	.130	.242	2.235	.028	.883	1.133

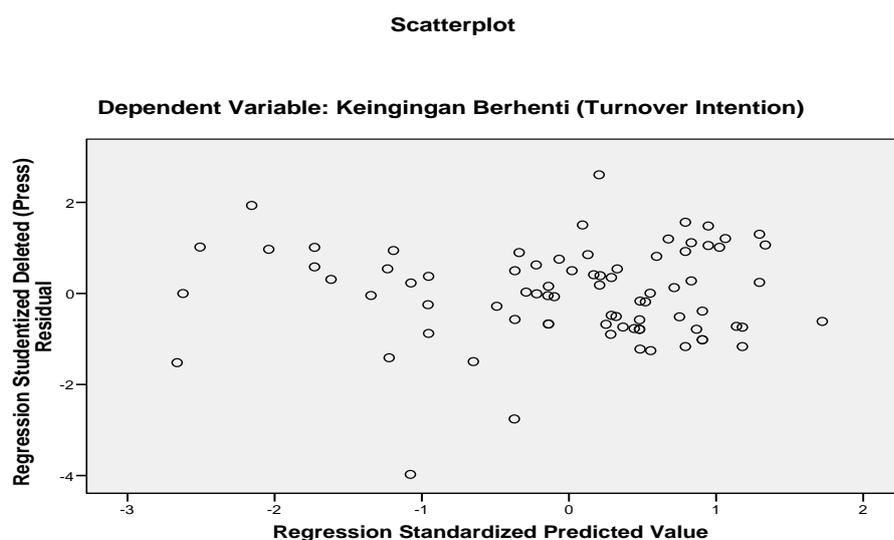
a. Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.890	6.109		1.292	.200
	Stres Kerja (X1)	.391	.131	.322	2.983	.004
	Lingkungan Kerja (X2)	.291	.130	.242	2.235	.028

a. Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 7,890$$

$$b_1 = 0,391$$

$$b_2 = 0,291$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (stres kerja dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 7,890 + 0,391 X_1 + 0,291 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif

sehingga dapat diartikan jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.890	6.109		1.292	.200
	Stres Kerja (X1)	.391	.131	.322	2.983	.004
	Lingkungan Kerja (X2)	.291	.130	.242	2.235	.028

a. Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)

- 1) Pengaruh Stres kerja Terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y) sebesar $t_{hitung} 2,983 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa stres kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y).

- 2) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (y) sebesar $t_{hitung} 2.235 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : stres kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{stres kerja } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja } (turnover\ intention) (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{stres kerja } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja } (turnover\ intention) (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < $\alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > $\alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.087	2	245.544	10.461	.000 ^a
	Residual	1783.951	76	23.473		
	Total	2275.038	78			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Stres Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $10,461 > F_{\text{tabel } 3,12}$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.195	4.84490

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai R_{hitung} adalah 0,465, r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,216, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja dan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Nilai R^2 sebesar 0,216 berarti 21,6% faktor-faktor yang keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja

Dari hasil penelitian diketahui nilai hasil t_{hitung} sebesar $2,983 < t_{tabel}$ 1,994 (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat

dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel X_1 (stres kerja) terhadap variabel Y (keinginan perawat untuk berhenti bekerja). Hal ini berarti bahwa stres kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (Y).

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat keinginan perawat untuk berhenti bekerja, seperti halnya beban kerja yang berlebihan sering membuat perawat cepat marah, selain itu pimpinan akan memberikan pekerjaan yang lain jika perawat tersebut telah menyelesaikan suatu pekerjaan dan perawat juga kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Adanya beberapa rekan kerja kurang dapat diajak tukar pikiran berkaitan tentang pekerjaan dan masih sering terjadi konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan. Hal ini terlihat bahwa perawat memiliki tingkat stres yang tinggi, sehingga tidak tertutup kemungkinan perawat untuk memiliki keinginan berhenti bekerja.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stres menjadi terlalu besar *turnover intention* akan mulai meningkat karena stres menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan. Nasution (2017); Baskoro dan Wardana (2017); Naufal (2017); Syahronica dkk, (2015) ; Wasposito dkk. (2013) menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan akan

meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Banyak penyebab yang dapat meningkatkan stres kerja diantaranya kondisi pekerjaan, dimana sering karyawan mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain atau beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Penyebab lain yang menimbulkan tingkat stres kerja adalah ketidakjelasan ataupun lambatnya perkembangan karir, dimana sering kali terlihat karyawan selalu memikirkan tentang promosi jabatan yang diberikan lebih rendah dibandingkan kemampuan karyawan tersebut. Hal ini, menjadi penyebab dari tingginya tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, artinya jika stres kerja terus meningkat pada diri perawat maka keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3.573 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y).

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berdampak kepada tingkat keinginan perawat untuk berhenti bekerja, seperti pentingnya penerangan di tempat kerja sehingga tidak mengganggu aktivitas selama bekerja. Sirkulasi udara juga memiliki peran penting di dalam ruang kerja, dimana dengan sirkulasi udara yang cukup perawat akan nyaman selama menjalankan pekerjaannya. Tingkat kebisingan di ruang kerja juga harus sangat diperhatikan, dengan adanya suara bising pasien akan mengganggu aktivitas dari perawat tersebut. Aroma atau bau-bau di dalam ruang juga haruslah diperhatikan, dengan tidak adanya aroma yang tidak enak untuk dicium akan menambah kenyamanan dari perawat. Selain itu tempat kerja yang aman juga haruslah diperhatikan, sehingga perawat tidak merasa was-was selama menyelesaikan aktivitas pekerjaannya. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja maka dapat mengurangi tingkat keinginan perawat untuk berhenti.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015, hal. 38); Saripuddin, J. (2015). menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan

nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi *turnover intention*. Elizar dan Tanjung (2018); Siagian & Khair (2018); Siswati (2015) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut penelitian Putra dan Utama (2017); Haholongan (2018); Firdaus dkk., Fattah (2017). Fiky (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (stres kerja dan lingkungan kerja) adalah: $Y = 7,890 + 0,391 X_1 + 0,291 X_2$
Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang

ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah $14,211 > F_{tabel} 3,12$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2011, hal.126) bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan pekerjaan yang selalu menimbulkan stres, penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi atau lingkungan tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Firdaus, Widiana dan Fattah (2017), Notoprawiro (2016) bahwa: stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, artinya jika stres kerja dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 7,890 + 0,391 X_1 + 0,291 X_2$, memperlihatkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).
2. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,983 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,004) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,235 < t_{tabel} 1,994$ (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $10,461 > F_{tabel} 3,12$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$.

B. Saran

1. Untuk mengurangi keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), hendaknya rumah sakit memperhatikan stres kerja dan lingkungan kerja perawat, selain itu diharapkan kepada rumah sakit untuk memperhatikan kedua variable tersebut agar keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) dapat dikurangi
2. Mengingat stres kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) para perawat, maka hendaknya stres kerja tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada perawat untuk tidak berkeinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).
3. Dalam menurunkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), hendaknya rumah sakit dapat meningkatkan lingkungan kerja yang sesuai agar perawat dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) adalah stres kerja dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. W. S., & Waspodu. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(2), 119-126.
- Basuki., & Indah S. (2015). Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31-47.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life—A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175-188.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Firdaus S., Widiana M. E., & Fattah A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 733-745.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Haholongan R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61-67.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mahdi, A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 2(1), 40-62.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud F. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Naufal, Z. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama. *SMART–Study & Management Research*, 14(3), 57-64.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia, Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoprawiro, F. R. (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT. Graha Sumber Berkah), Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Paramarta, W. A., dan Reny, N. K. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya*, 20(1), 52-75.
- Priansa D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Putra I. D. G. D., & Utama I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116-5143.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education. New Jersey 07458. 37-39*.

- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 11-21.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana I. (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)*, 20(1), 1-15.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.
- Umar, H. (2010). *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Widjaja, D. C., (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(1), 72-84.