

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi

Dheny Yunitasari, Dicky Yulius Pangkey, Ani Nuraini
Universitas Respati Indonesia
dhenyyunitasari03@gmail.com

Abstrak

Didalam Rumah Sakit (RS) ini dibutuhkan SDM yang berkompeten di bidangnya. SDM sebagai ujung tombak dalam organisasi yang mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam memberikan pelayanan RS. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas, organisasi harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Jika organisasi ini tidak dapat memenuhinya maka karyawan tersebut akan berniat melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan pendekatan eksplanatori kausalitas. Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 orang yang merupakan seluruh karyawan RSI.Dr.Subki Abdul Kadir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat. 4) Terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah. 5) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka *turnover intention* turun. 6) Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Keywords: stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*.

Daftar Pustaka : 97 (2002 – 2023)

The Effect of Work Stress and Work Environment towards Turnover Intention through Organizational Commitment as a Mediating Variable in Dr. Subki Abdul Kadir Hospital – Bekasi 2023

ABSTRACT

In the Hospital requires a competent of human resources. It plays an important role that has responsibility and authority towards Hospital services. In order to maintain a qualified employees, the organization have to fulfill employees right that already delivered their obligation and also to create a comfortable working place. If the organizational could not fulfill employees right, they might resign from their job that create employees turnover in the organization. This study aims to determine the effect of work stress and work environment towards turnover intention through organizational commitment as a mediating variable. This research was carried out using a quantitative approach with causality explanatory approach. The population in this research are 70 people who were all employees of Dr. Subki Abdul Kadir Hospital. The sampling technique is used saturated sample, so that the entire population is used as a research sample. The research data analysis method uses multiple linier regression analysis to examine the effect of the research variables. The result of research shows that : 1). There is a negative and significant effect of work stress on organizational commitment, this means that if work stress high, the organizational commitment is become low. 2). There is a positive and significant influence between work environment on organizational commitment, this means that if work environment increases, organizational commitment will also increase. 3). There is a positive and significant effect of work stress on turnover intention, this means that if work stress high, turnover intention will also increase. 4). There is a negative but not significant of work environment effect on turnover intention, this means that if the work environment is high, the turnover intention is low. 5) There is a negative and significant influence between work commitment and turnover intention, this means that if organizational commitment is high, turnover intention will decrease. 6) Organizational commitment can mediate the effect of work stress and work environment on turnover intention.

Keywords: work stress, work environment, organizational commitment, turnover intention

References : 97 (2002-2023)

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi elemen yang paling penting adalah sumber daya manusia. Dalam menjalankan operasi organisasi sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018)

Turnover intention (keinginan untuk pindah) hal ini dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas dari pada organisasi itu sendiri dan hal tersebut merupakan sinyal awal yang harus diperhatikan bagi organisasi. Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Tolu (2021)

Setiap tahunnya angka *turnover* di RSI dr.Subki Abdulkadir masih cukup tinggi, Peneliti melakukan wawancara lebih dalam kepada pihak Manajemen RSI dan menelaah data sejak bulan Januari 2021 sampai 2023 Menurut Manajemen *turnover* dalam satu periode selama 3 tahun terakhir di RSI dr.Subki abdul kadir masih cukup tinggi. *Turnover* pada RSI dr.Subki abdul kadir tahun 2021 dimana jumlah karyawan sebanyak 100 orang, jumlah karyawan yang masuk tidak ada dan karyawan yang *resign* (keluar) berjumlah 11 orang sehingga didapatkan bahwa jumlah presentasi *turnover* sebesar 11,64%, Pada tahun 2022 dengan jumlah pegawai sebanyak 89 orang dimana karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 12 orang maka angka *rate turnover* karyawan sebanyak 11,5%. Pada tahun 2023 (mei) dari jumlah karyawan sebanyak 79

orang dimana banyaknya karyawan yang keluar berjumlah 8 orang sehingga di dapatkan *Rate turnover* sebanyak 10,6%. Hasil Analisa dengan manajemen hampir 62,5% profesi perawat yang paling banyak *resign*.

Dari hasil pra survey penelitian perawat yang dilakukan oleh peneliti di RSI Dr..Subki Abdul Kadir kepada 15(lima belas) orang perawat maka didapatkan kesimpulan ternyata 10 orang perawat mengatakan keinginannya untuk berpindah dari RSI Dr.Subki Abdul kadir dengan berbagai macam alasan, diantaranya tugas yang cukup banyak, kurangnya sumber daya manusia tenaga perawat, meningkatnya beban kerja, hubungan kurang baik dengan rekan seprofesinya dan kurangnya Promosi Jabatan, pendapatan yang tidak sesuai dengan beban kerja dan ingin mengganti suasana.

Kesimpulan berdasarkan angka *turnover* dalam satu tahun pada RSI Dr.Subki Abdul kadir melebihi 10 % termasuk kategori Tinggi. Hal ini sesuai menurut Gills(1994) dalam Ningsih(2019), *turnover Intention* karyawan dikatakan normal ketika berkisar antara 5% -10% per tahun, dan relatif tinggi bila lebih dari 10% per tahun.

Prediktor yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah melalui komitmen organisasional selain stres kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang ditemukan oleh (Meyer and Allen, 2004) yang menyebutkan adanya kontribusi yang signifikan dari komitmen organisasi dalam memprediksi *turnover intention*. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

PERUMUSAN MASALAH

Di RSI Dr.Subki Abdulkadir setiap tahunnya angka *turnover* masih cukup tinggi, Dari data yang dikumpulkan sejak bulan Januari 2021 sampai 2023 di RSI Dr.Subki Abdul Kadir berdasarkan angka *turnover* dalam satu tahun melebihi 10 % dan termasuk kategori Tinggi. Hal ini sesuai teori menurut (Gillies, 1994) dalam Ningsih(2019), *turnover Intention* karyawan dikatakan normal ketika berkisar antara 5% -10% per tahun, dan relatif tinggi bila lebih dari 10% per tahun.

Dari data penelitian stress kerja dan lingkungan kerja merupakan Faktor penyebab adanya *turnover* yang merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan di RSI Dr.Subki Abdul Kadir meningkatnya angka turnover tiap tahunnya mungkin dipengaruhi oleh adanya stress kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, berdasarkan makalah tersebut perlu dilakukan pendekatan tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi di RSI Dr.Subki Abdul Kadir.

TUJUAN

Untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Dr. Subki Abdul Kadir.

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja akan mempengaruhi fisiologis, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi menurut Leung et al (2007) ,Robbin et al (2017), dan Luthan (2006).

Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada perubahan psikologis dan produktifitas pekerja menurut Newstorm (2008) & Sedarmayanti (2018).

Komitmen organisasi merupakan Indikator untuk menilai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi melalui *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment* menurut Mowday (2012), Allen meyer (1993)

Turnover intention Indikator untuk mengukur kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya melalui: *thoughts of quitting, intention to quit, intention to search for another job* menurut Mobley (2011).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan pendekatan Eksplanatory kausalitas yaitu dengan menjelaskan pengaruh variabel penelitian melalui pengujian hipotesis dengan metode statistik.

Metode penelitian ini menggunakan metode Analisa Regresi Linear Berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel Independen (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel Dependent (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Sedangkan Variabel terikatnya adalah *Turnover Intention*(Y), dan Variabel Mediasinya adalah Komitmen Organisasional (Z).

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Primer (kuesioner) dan sekunder (HRD, wawancara,

karya ilmiah, Jurnal penelitian) Alat Instrumen yang di gunakan oleh penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan 5 skala Likert dimana pertanyaan ini menyediakan beberapa alternative jawaban dan Responden hanya menggunakan satu diantaranya yang sesuai dengan pendapatnya, Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data dan Analisa data Pengolahan data dilakukan dengan cara Editing, coding, entry data, cleaning kemudian dilakukan analisa data Tehnik Analisa data dengan menggunakan Uji Analisa data, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi yang kemudian di deskripsikan. Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk nilai statistik memiliki pengaruh atau tidak antara variable independen, variable mediasi dan dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Deskripsi Analisis

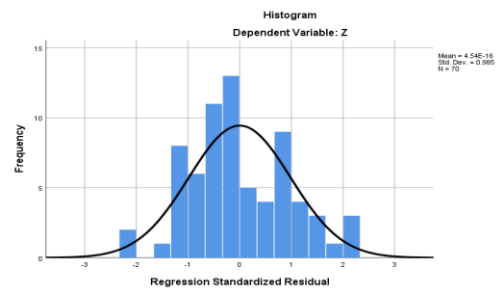
1. Deskripsi tentang stress kerja menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuisisioner di variabel indikator Stres Kerja (X_1) yang terdiri dari 5 dimensi, dan 30 indikator, memiliki nilai rata-rata mean 2,79 dan rata- rata TCR 55,70, dan masuk kedalam kategori “Cukup”. Hal tersebut menandakan bahwa Stres Kerja di RSI Dr. Subki Abdul kadir tergolong cukup/sedang.
2. Deskripsi tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuisisioner di variabel indikator Lingkungan Kerja (X_2) yang terdiri dari 2 dimensi, dan 23 indikator, memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 3,35 dengan rata- rata TCR 66,93 , dan masuk kedalam kategori “Baik”. Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja di

RSI Dr.Subki Abdul Kadir sudah ada pada intensitas/kategori Baik.

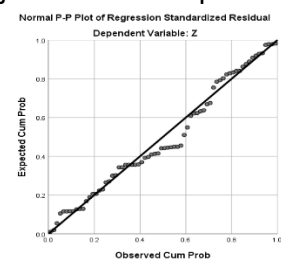
3. Deskripsi tentang *turnover intention* menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuisisioner di variabel indikator *Turnover Intention* (Y) yang terdiri dari 3 dimensi, dan 10 indikator, memiliki nilai rata-rata TCR 63,97 masuk kedalam kategori “Cukup”.
4. Deskripsi komitmen organisasi menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuisisioner di variabel indikator Komitmen Organisasional (Z) yang terdiri dari 3 dimensi, dan 11 indikator, memiliki nilai rata-rata TCR sebesar 66,26 dan masuk kedalam kategori “Baik”.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Histogram



2. Uji Normalitas P-plot



3. Uji Normalitas One kolmogororv Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.56740057
Most Extreme	Absolute	.081
Differences	Positive	.081
	Negative	-.075
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

a. Test distribution is Normal.

Jika nilai Asymp Sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil sebesar 0,200 yang artinya terdistribusi normal.

4. Uji Multikolineritas

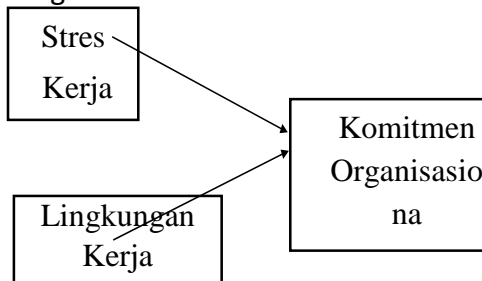
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.000		
X1	.005	.848	1.179
X2	.003	.848	1.179

a. Dependent Variable: Z

Hasil dari uji multikolineritas untuk nilai tolerance sebesar 0,848 dan nilai VIF sebesar 1,179 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadi multikolineritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Diagram Jalur Awal Model



Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1189.279	2	594.639	15.034	.000 ^b
	Residual	2649.992	67	39.552		
	Total	3839.271	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Dengan F tabel 3,13 maka variabel stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.080	7.678		3.918	0.000
	Stress Kerja	-.127	0.044	-.0322	-2.924	0.005
	Lingkungan Kerja	0.221	0.071	0.345	3.135	0.035

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Dari dua (2) variabel yang digunakan sebagai prediktor, variabel stress kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sama kuat terhadap komitmen organisasional.

Uji Adjusted R square

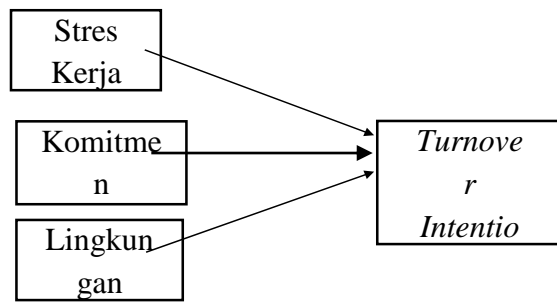
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.318	5.96167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel stress kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasional adalah sebesar 31,8% sementara sisanya 68,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi gaji, motivasi kerja dan budaya organisasi.

2. Diagram Model Jalur 2



Uji F

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1272.353	3	424.118	14.019	.000 ^a
	Residual	1996.633	66	30.252		
	Total	3268.986	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji F menunjukkan bahwa variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Uji t

Coefficients*						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.112	7.444		4.851	.000
	X1	.135	.040	.370	3.337	.001
	X2	-.091	.066	-.154	-1.377	.173
	Z	-.232	.107	-.251	-2.167	.034

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari dua (3) variabel yang digunakan sebagai prediktor, variabel stress kerja sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi *turnover intention* dibanding variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Uji Adjusted R square

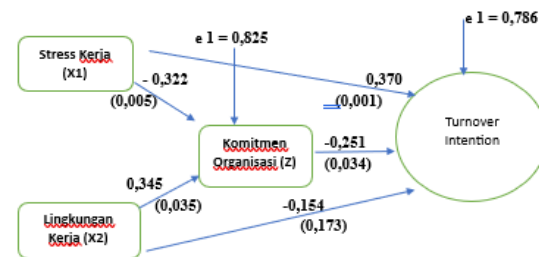
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.381	5.36174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasional
b. Dependent Variable: Turnover Intention

menunjukkan bahwa pengaruh variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 38,1% sementara sisanya 61,9% dijelaskan oleh variabel

lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepuasan gaji, motivasi kerja dan budaya organisasional.

Analisis Model Total



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,370 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,081 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkannya dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* tetap perlu menaikkan komitmen organisasional walaupun pengaruh mediasinya kecil.

Hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,154 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,087 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkannya dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* tetap perlu menaikkan komitmen organisasional walaupun pengaruh mediasinya kecil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, kesimpulan yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian mengatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal

ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah, sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

2. Hasil pengujian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka akan komitmen organisasional akan menurun.
3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat, sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
4. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya jika lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah, sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan *turnover intention*.
5. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka *turnover intention* turun, sebaliknya jika komitmen organisasional rendah maka akan meningkatkan *turnover intention*.
6. Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara tidak langsung..

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil Uji terhadap variabel Stres Kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal tersebut berarti jika stress kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah, begitu pula sebaliknya jika stress kerja rendah maka komitmen organisasional tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution(2017) dan Ariawan(2017) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memberikan dampak di dalam suatu organisasional. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan dengan cara terstruktur dan tidak mendadak sehingga karyawan rumah sakit dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asy(2021), Burhannudin (2019), Bernarto dan Erica (2018), Maharani (2019), dan Abidin, et. al. (2016) yang semua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menyatakan jika organisasional memiliki lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Sesuai dengan penelitian, komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik. Dengan meningkatkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar rekan kerja

maupun hubungan antara atasan dan bawahan akan meningkatkan komitmen berkelanjutan seorang karyawan. Dengan adanya hubungan baik antara rekan kerja maupun dengan atasan, karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya *Turnover intention*, dimana ditemukan hasil bahwa *Turnover intention* pada karyawan berhubungan positif dengan stres kerja. Senada dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Lestari and Mujiati (2018), Sa'adah and Prasetyo (2018)) serta penelitian yang dilakukan oleh Dewi and Sriathi (2019) yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Salah satu cara untuk mengatasi beban kerja tersebut yaitu dengan pembagian kerja yang jelas, dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya, rekan kerja harus saling bahu membahu untuk meringkankan pekerjaan rekan satu timnya agar cepat terselesaikan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini berarti menunjukkan masih adanya pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan dapat terjadi karena karyawan rumah sakit dominan saat ini memiliki masa kerja >5 tahun yang sudah beradaptasi dengan lingkungan walaupun letak rumah sakit didepan jalan raya yang bising

namun rumah sakit cukup luas, adanya faktor resiko banjir yang memberikan dampak besar bagi sarana prasarana rumah sakit seperti bekas dinding yang kotor atau kerusakan pintu tampaknya tidak berpengaruh karena karyawan cukup beradaptasi lama dengan hal ini.. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati, 2021) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru"

Rumah sakit maupun atasan harus selalu memperhatikan komunikasi yang ada dalam perusahaan berjalan dengan baik, baik hubungan komunikasi dengan rekan kerja maupun hubungan komunikasi dengan atasan

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka niat untuk keluar mereka akan menurun, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah komitmen organisasi seorang karyawan maka niat untuk keluar mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharismawati and Dewi (2016), Widyadmono (2015), Satwari *et al* (2016), Tampubolon (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini, perusahaan harus berusaha menanamkan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan, dengan adanya pemahaman tentang nilai-nilai perusahaan maka karyawan akan

merasakan kebanggaan tersendiri kepada perusahaan tersebut.

6. Pengaruh Komitmen Organisasional memediasi antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh stres kerja *dan turnover intention* dengan pengaruh positif, sehingga jika stres kerja tinggi akan menurunkan tingkat komitmen organisasional yang justru akan meningkatkan *turnover intention* seorang karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah and Jamil (2022) dan Apriyanto (2020).

SARAN

Saran untuk manajemen

- a. Manajemen RSI. Dr. Subki Abdul Kadir diharapkan dapat mengelola Stress Kerja dengan cara memperhatikan kondisi pekerjaan seperti beban kerja berlebihan dan jadwal kerja.
- b. Memberikan Upah atau Fee tambahan bagi Karyawan yang mempunyai beban kerja lebih besar.
- c. Sebaiknya besaran Upah yang diberikan disesuaikan dengan beban kerja yang ada dan lamanya mengabdikan di RSI. Dr. Subki Abdul Kadir..
- d. Mengurangi tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan mengadakan *family gathering* atau siraman Rohani untuk mempererat hubungan antar karyawan dan pimpinan. Sehingga akan terjalin komunikasi yang lebih

baik dan lebih mengenal satu sama lain. Dengan adanya *family gathering*, lingkungan kerja akan lebih berasa kekeluargaan dan akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

- e. Mengurangi intensi keluar karyawan dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan memberikan waktu yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi semua karyawan melalui komitmen organisasional.

Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi gaji karyawan, kepuasan karyawan, pengembangan karir, pelatihan, dan budaya organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian tentang Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai variabel mediasi di RSI Dr. Subki Abdul Kadir ini tentu saja memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini pada saat riset awal hanya pada pekerjaan perawat sehingga kurang memberikan gambaran variabel yang paling berpengaruh terhadap turnover di RSI Dr. Subki Abdul Kadir, oleh sebab dari hasil penelitian didapatkan 38% variabel bebas mempengaruhi turnover intention di RSI Subki Abdul Kadir, maka masih ada variabel yang lain seperti kompensasi, kepuasan gaji, kepuasan kerja, motivasi kerja yang memungkinkan bisa berpengaruh lebih besar terhadap turnover intention di RSI Subki Abdul

Kadir. Hasil dari Survey kuesioner dilaksanakan menggunakan google form sehingga peneliti tidak bisa secara langsung menemani peserta mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abidin, M.I.Z., Pongtuluran, Y. and Maria, S. (2016) 'Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di rumah sakit smc samarinda', *akuntabel*, 13(1), pp. 1–10.
2. Adrias, A. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Martindo Fine Foods Di Kota Batam'. Prodi Manajemen.
3. Ahmad, Y., Tewal, B. and Taroreh, R.N. (2019) 'Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
4. Andriani, R., Ahman, E. and Santoso, B. (2020) *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
5. Apriyanto, P. and Haryono, S. (2020) 'Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja', *Manajemen Dewantara*, 4(1), pp. 33–45.
6. Ardan, M. and Jaelani, A. (2021) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
7. Ardianto, R. and Bukhori, M. (2021) 'Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), pp. 89–98.
8. Ariawan, P.A.Y. and Sriathi, A.A.A. (2017) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar', *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), pp. 964–992.
9. Asi, L.L. and Gani, A. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo', *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), pp. 1–24.
10. Asih, G.Y., Widhiastuti, H. and Dewi, R. (2018) 'Stres kerja', *Syria Studies* [Preprint].
11. Asmara, A.P. (2017) 'Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), pp. 123–129.
12. Azikin, S.R., Ilyas, G.B. and Asiz, M. (2019) 'Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng', *YUME: Journal of Management*, 2(1).
13. Bernarto, I. and Herjany, E. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK DAN SD', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), pp. 154–164.
14. Budiastiti, K.A. and Dewi, P. (2016) 'pengaruh stres kerja pada turnover

- intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912 I Made Artha Wibawa (2)', 5(6), pp. 3560–3588.
15. Burhannudin, B., Zainul, M. and Harlie, M. (2019) 'Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin', *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), pp. 191–206.
 16. Chan, I.Y.S., Cooper, C. and Leung, M. (2014) 'Stress management in the construction industry'.
 17. Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M. and Kakemam, E. (2019) 'Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses', *Nursing in critical care*, 24(5), pp. 283–289.
 18. Cooper, D.R. and Schindler, P.S. (2014) 'Business Research Methods.© The McGraw– Hill Companies', *New York* [Preprint].
 19. Dessler, G. (1993) *Winning commitment: How to build and keep a competitive workforce*. McGraw-Hill Companies.
 20. Dewi, P.S.A. and Sriathi, A.A.A. (2019) 'Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja'. Udayana University.
 21. Dewi, R.H. and Lubis, D.S.W. (2020) 'Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat turn over karyawan pada STIM Sukma Medan', *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 2(2), pp. 74–80.
 22. Dewi, Y. (2021) 'pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada pt. agung automall'. universitas satya negara indonesia.
 23. Fachrozi, I. (2017) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi–Jawa Barat)'. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
 24. Ghozali, I. (2015) 'Statistik Non Parametrik-Teori dan Aplikasi dengan program IBM SPSS 23', *Semarang: Universitas Diponegoro* [Preprint].
 25. Gillies, D.A. (1994) *Nursing management: A systems approach*. WB Saunders Company.
 26. Gunawan, I.K.A.P. and Ardana, I.K. (2020) 'Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional'. Udayana University.
 27. Hafni, L. and Sari, D.D. (2019) *analysis effect of compensation, job stress, and employee loyalty on the turnover intention of employees pt. wiradjaja prima kencana pekanbaru*.
 28. Haholongan, R. (2018) 'Stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention perusahaan', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
 29. Handaru, A.W., Rahman, N.F. and Parimita, W. (2021) 'Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)', *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), pp. 15–39.
 30. Hansel, H. (2017) 'Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Turnover

- Intention) Pada Karyawan PT Sefas Pelindotama
Jakarta/Hansel/20130499/Pembimbing: Hanes Riady’.
31. Hasanah, I. and Jamil, S.H. (2022) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Java In Coffee & Resto Sumenep’, *Alkasb: Journal of Islamic Economics*, 1(1), pp. 43–53.
32. Hidayat, A.S. (2018) ‘Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention’, *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), pp. 51–66.
33. Ilham, M. and Hayon, P.P. (2018) *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Kantor Distrik dan Kampung-Kampung di Distrik Semangga Kabupaten Merauke)*. Universitas Musamus.