

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Gresik)**

Dewi Shintiyah dan Siti Ning Farida

shintiyah@gmail.com

Program Sudi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jawa Timur

ABSTRAK

Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

Teknik penentuan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh dan metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20. Responden dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stress kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik. Selain itu, terdapat pengaruh secara simultan dari variabel stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

Kata kunci : Stress Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk dapat mengembangkan diri secara proaktif. SDM yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia adalah asset berharga yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Entah organisasi yang bersifat formal, non formal, atau organisasi profit maupun non profit. Agar perusahaan / instansi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, karena ancaman terbesar perusahaan adalah SDM yang tidak siap untuk menghadapi tantangan maupun perubahan yang terjadi disekelilingnya.

Peran karyawan sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari suatu instansi. Karena peran karyawan yaitu menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang sering terjadi pada karyawan yaitu stress kerja. stress kerja yang dialami oleh karyawan sering kali disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, konflik dengan karyawan lain, atau ketidaksepakatan pendapat dengan rekannya sehingga mempengaruhi emosi dan pikiran karyawan tersebut. Akibat dari kondisi tersebut, maka akan muncul stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah dan loyalitas menjadi kurang. Karyawan akan merasa

tidak ada kepuasan dalam bekerja karena selalu merasa tertekan dengan pekerjaannya.

Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung menghindari aktivitas organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Intensi didefinisikan sebagai keinginan atau niat yang bersumber dari seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Sedangkan *turnover* didefinisikan sebagai tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaan. Harnoto (dalam Nurni A.L, 2017:114) bahwa *turnover intentions* merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut dipicu banyak hal dan salah satunya adalah keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dampak negative terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan menentukan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat turnover intentions karyawan guna menjaga dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Gresik merupakan tempat pelayanan kesehatan swasta yang melayani pemberian kesehatan dengan jenis pelayanan seperti UGD 24 jam, poli umum, ruang bersalin, poli anak, poli penyakit dalam, dan lainnya. Rumah sakit Islam ini didirikan dengan

memberikan pelayanan yang lengkap karena merujuk pada keputusan **Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010**, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Tingkat *turnover* di RSI Mabarrot MWC NU dapat dikatakan cukup tinggi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya seperti faktor usia yang sudah tidak lagi muda sehingga menghambat aktivitas kerja, adanya rasa jenuh, persaingan antar karyawan yang sangat ketat, hingga adanya keinginan untuk menjadi anggota PNS.

Dari uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik tentang seberapa jauh pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga penulis mengangkat judul : **“Pengaruh Stress dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stress kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik
3. Apakah stress dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan dengan *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial stress kerja

terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan stress dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur : untuk menambah referensi dan literature pada perpustakaan yang dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian yang akan datang di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur.
 - b. Bagi peneliti : sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur serta menambah pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Manfaat praktis
Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan informasi dan pertimbangan terhadap manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi stress kerja karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Adelia Hesarika (2018, ISSN : 2550-0414) telah melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Pada RSUD. Bunda Thamrin Medan)”
2. Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, Muhammad Arif (2019, ISSN : 2580 -4170) telah melakukan penelitian berjudul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”
3. Ulil Amri, Agustina M, Steven Riyanto (2017, Vol.1 No.1) telah melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang”

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Werther dan Davis, 1996 (Edy Sutrisno, 2016 : 4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler, *et al*, 1992 (Edy Sutrisno, 2016 : 6) mengartikan sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa

fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.2.3 Stress Karyawan

Sondang P. Siagian (2015:300) mengungkapkan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka akan mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Edy S. (2017:74) istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Handoko (dalam Edy S, 2017:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

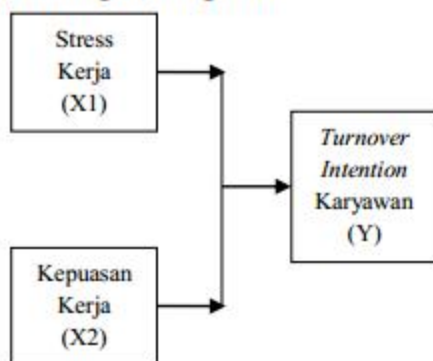
Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sulit untuk diukur dan bersifat subjektif karena setiap individu mempunyai bermacam-macam keinginan yang ingin dipenuhi, namun setelah keinginan tersebut dipenuhi maka akan timbul lagi keinginan-keinginan yang lain seakan orang tersebut tidak mempunyai rasa puas.

2.2.5 Turnover Intention

Intensi didefinisikan sebagai keinginan atau niat yang bersumber dari seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Sedangkan *turnover* didefinisikan sebagai tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya.

Harnoto (2015) bahwa *turnover intentions* merupakan kadar keinginan untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut dipicu banyak hal dan salah satunya adalah keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.3 Kerangka Berpikir



Keterangan :

X (Variable Independence) : Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

Y (Variable Dependence) : *Turnover Intention* Karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian, sebagai berikut :

- H1 : Variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik
- H2 : Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik
- H3 : Variabel stress dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang nantinya akan difokuskan pada karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik. Dalam penelitian kuantitatif ini dominan menggunakan angka-angka yang lebih sistematis, dan penelitian deskriptif yang berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data (Deni Darmawan, 2015:37). Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dalam proses pengumpulan datanya, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Bebas (X)

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan RSI Mabarrot MWC NU (RSI Mabarrot)

Gresik. Indikator dari stress kerja adalah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja.

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan RSI Mabarrot Gresik memandang pekerjaan mereka. Indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung.

2. Variabel Terikat (Y)

turnover intention merupakan kadar keinginan karyawan RSI Mabarrot Gresik untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut dipicu banyak hal dan salah satunya adalah keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan data utama yang digunakan yaitu jawaban dari kuesioner yang diukur dengan skala likert. Skala likert umumnya menggunakan lima peningkatan penilaian skala respon yang digunakan mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:72). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Rumah Sakit Islam Mabarrot

MWC NU Gresik yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:73). Peneliti menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh jumlah populasi yang ada sebagai sampel. Sehingga diperoleh responden sebanyak 80 karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik yang terdiri dari karyawan medis maupun non medis tidak termasuk Dokter dan Bidan dengan pertimbangan bukan karyawan tetap.

Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, karena pertimbangan sampel yang digunakan dalam penelitian jumlahnya terbatas sehingga sampel mampu mewakili populasi dengan baik dan memberikan kesempatan secara proporsional bagi karyawan untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017:78).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang diperoleh peneliti secara langsung atau dari tangan pertama yang berasal dari responden melalui kuesioner atau angket yang telah diberikan. Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang sudah ada yaitu data dokumentasi dari perusahaan yang diteliti. Kegunaan dari data sekunder ini adalah untuk melengkapi data primer yang sudah ada.

Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang telah disediakan dan diisi oleh karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik, serta melakukan

observasi langsung dengan mengunjungi obyek yang dituju.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk pengumpulan data, dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain atau subyek yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

3.5 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu mencari pengaruh stress dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka akan dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap data tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

X = jumlah skor kelompok instrument pertama

Y = jumlah skor kelompok instrument kedua

n = banyaknya sampel

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur yaitu kesioner

dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Rumus Alpha Cronbach yaitu sebagai berikut :

$$r_l = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_l = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terkait. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflationfactor (VIP). Batas nilai non multikolinearitas yaitu nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, tetapi apabila VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas (Singgih Santoso, 2015:220)

3.5.3.2 Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode

sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara data observasi yang diurutkan berdasarkan urutan waktu (data time series) atau data yang diambil pada waktu tertentu (data cross sectional).

Pedoman model regresi untuk mendeteksi autokorelasi menurut besaran D-W (Durbin-Watson) dapat dicari dari tabel dengan mengetahui nilai $K =$ jumlah variabel bebas dan $N =$ jumlah data. Untuk mengetahui nilai DW tes berada di daerah mana dapat digunakan tabel berikut (Gujarati 2016 : 216):

Tabel 3. 1
Uji Autokorelasi

Kriteria	DW Tes/keputusan/nilai d
Ada autokorelasi positif	$0 < dW < dL$
Tidak ada keputusan	$dL \leq dW \leq dU$
Tidak ada autokorelasi	$dU \leq dW \leq 4 - dW$
Ada autokorelasi keputusan	$4 - dU \leq dW \leq 4 - dL$
Ada autokorelasi negati	$4 - dL < dW < 4$

3.5.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu.

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas

2. Nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas

3.5.3.4 Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas biasanya menggunakan dua cara yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan Tabel Kolmogorof Smirnof".

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnof

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan :

1. H_0 : data residual berdistribusi normal
2. H_a : data residual tidak berdistribusi normal

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y =$ *turnover intention* karyawan

$a =$ konstanta persamaan regresi

$b_1 b_2 =$ koefisien regresi dari variabel X_1, X_2

$X_1 =$ stress kerja

$X_2 =$ kepuasan kerja

$e =$ residual atau kesalahan prediksi

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji F

Untuk membuktikan pengaruh nyata antara stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada RSI Mabarrot Gresik, uji F dengan prosedur penelitian sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ pengaruh stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ pengaruh stress kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
3. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat bebas Df = $((n - k - 1) : k)$, dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel.
4. Menentukan nilai f_{Hitung} :

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

(Deni Darmawan, 2015:247)

Keterangan :

F_{hitung} = F hasil perhitungan.

R^2 = koefisien determinasi.

k = jumlah variabel.

n = jumlah sampel

3.5.5.2 Uji t

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (stress dan kepuasan kerja) secara parsial terhadap variabel dependent (*turnover intention* karyawan). Untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{Hitung} dengan t_{tabel} .

Untuk memperoleh nilai T_{Hitung} dipakai rumus sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan di uji.
 $H_0 : b_i = 0$, berarti besarnya pengaruh masing-masing variable bebas (X_1/X_2) terhadap variable terikat (Y) secara parsial tidak nyata.
 $H_1 : b_i \neq 0$, berarti besarnya pengaruh masing-masing variable bebas (X_1/X_2) terhadap variable terikat (Y) secara parsial nyata.
2. Menentukan level of significance α sebesar 5% = 0.05.
3. Menentukan t hitung :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

(Sugiyono, 2017:298)

Keterangan :

t hitung = t hasil perhitungan

β_i = Koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = Standar error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Gresik adalah balai kesehatan yang didirikan pada tahun 1989-1994 dengan nama Balai Pengobatan MWC NU Bungah.

Pada tahun 2009 pengurus MWC NU memerintahkan kepada Lembaga Kesehatan NU Kec. Bungah Kab. Gresik untuk mengajukan ijin pendirian RS sebagai langkah peningkatan status Pelayanan Kesehatan menjadi Rumah Sakit Umum yang diberi nama Rumah Sakit Islam "Mabarrot MWC NU" Gresik.

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
< 20 Tahun	-	-
20 – 30 Tahun	33	41,25%
30 – 40 Tahun	29	36,25%
40 – 50 Tahun	15	18,75%
> 50 Tahun	3	3,75%
Total	80	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah antara berada di usia produktif yaitu usia 20-30 tahun berjumlah 33 orang atau 41,25% dimana usia produktif memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk usia 30-40 tahun berjumlah 29 orang atau 36,25%, untuk usia 40-50 tahun berjumlah 15 orang atau 18,75% sedangkan untuk usia > 50 tahun berjumlah 3 orang atau 3,75%.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 dapat

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	44	55%
Laki-laki	36	45%
Total	80	100%

diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 44 orang atau 55%, sedangkan sisanya responden laki-laki berjumlah 36 orang atau 45%.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	6	7,5%
Diploma	44	55%
Sarjana	30	37,5%
Total	80	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan gelar Diploma yaitu berjumlah 44 orang atau 55% dan Pendidikan dengan gelar Sarjana berjumlah 30 orang atau 37,5% sementara karyawan dengan pendidikan SMA hanya berjumlah 6 orang atau 7,5%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Stress Kerja (X1)

Untuk indikator “Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga membuat saya kelelahan” sebagian besar responden berjumlah 35 responden atau 43,75% menjawab netral, 32 responden atau 40% menjawab setuju, 6 responden atau 7,5% menjawab tidak setuju, 5 responden atau 6,25% menjawab sangat setuju, dan 2 responden atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju.

Untuk indikator “Atasan saya selalu memberikan tugas dengan adil kepada para karyawan” sebagian besar responden berjumlah 50 responden atau 62,5% menjawab setuju, 26 responden atau 32,5% menjawab netral, 3 responden atau 3,75% menjawab sangat setuju, dan 1 responden atau 1,25% menjawab tidak setuju.

Untuk indikator “Pekerjaan saya menyita banyak waktu luang yang saya miliki” sebagian besar responden berjumlah 38 responden atau 47,5% menjawab setuju, 21 responden atau 26,25% menjawab netral, 17 responden atau 21,25% menjawab sangat setuju, dan 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju.

Untuk indikator “Saya jarang mendapatkan feedback atau pujian dari atasan setelah melakukan pekerjaan dengan baik” sebagian besar responden berjumlah 34 responden atau 42,5% menjawab netral, 25 responden atau 31,25% menjawab setuju, 13 responden atau 16,25% menjawab sangat setuju, dan 8 responden atau 10% menjawab tidak setuju.

Untuk indikator “Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja yang ada di sini” sebagian besar responden berjumlah 38 responden atau 47,5% menjawab setuju, 33 responden atau 41,25% menjawab sangat setuju, 4 responden atau 5% menjawab netral, 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 1,25% menjawab sangat tidak setuju.

Untuk indikator “Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya” sebagian besar responden berjumlah 42 responden atau 52,5% menjawab sangat setuju, 38 responden atau 47,5% menjawab setuju.

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Untuk indikator “Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang telah saya lakukan” sebagian besar responden yang berjumlah 43 responden atau 53,75% menjawab setuju, 26 responden atau 32,5% menjawab netral, dan 11 responden atau 13,75% menjawab sangat setuju.

Untuk indikator “Alat-alat yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan tersedia dengan lengkap” sebagian besar responden yang berjumlah 39 responden atau 48,75% menjawab setuju, 26 responden atau 32,5% menjawab netral, 11 responden atau 13,75% menjawab sangat setuju, dan 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju.

Untuk indikator “Adanya kesempatan promosi jabatan membuat saya semangat dalam bekerja” sebagian besar responden yang berjumlah 41 responden atau 51,25% menjawab netral, 21 responden atau 26,25% menjawab setuju, 11 responden atau 13,75% menjawab tidak setuju, 4 responden atau 5% menjawab sangat setuju, dan 3 responden atau 3,75% menjawab sangat tidak setuju.

Untuk indikator “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan bakat saya” sebagian besar responden yang berjumlah 62 responden atau 77,5% menjawab setuju, 15 responden atau 18,75% menjawab sangat setuju, dan 3 responden atau 3,75% menjawab netral.

Untuk indikator “Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan kepada saya” sebagian besar responden yang berjumlah 41 responden atau 51,25% menjawab netral, 24 responden atau 30% menjawab setuju, 9 responden atau 11,25% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 7,5% menjawab sangat setuju.

4.3.3 Variabel Turnover Intention (Y)

Untuk indikator “Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya” sebagian besar responden dengan jumlah 27 responden atau 33,75% menjawab netral, 24 responden atau 30% menjawab setuju, 23 responden

atau 28,75% menjawab tidak setuju, 3 responden atau 3,75% menjawab sangat setuju, dan 3 responden atau 3,75% menjawab sangat tidak setuju.

Untuk indikator “Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain” sebagian besar responden dengan jumlah 42 responden atau 52,5% menjawab netral, 23 responden atau 28,75% menjawab tidak setuju, 14 responden atau 17,5% menjawab setuju, dan 1 responden atau 1,25% menjawab sangat setuju.

Untuk indikator “Saya akan keluar dari Rumah Sakit tempat saya bekerja apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” sebagian besar responden dengan jumlah 41 responden atau 51,25% menjawab netral, 21 responden atau 26,25% menjawab setuju, 10 responden atau 12,5% menjawab tidak setuju, dan 8 responden atau 10% menjawab sangat setuju.

4.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	Sig	r _{tabel}	Kesimpulan
Stress Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,440	0,000	0,2199	Valid
	X _{1.2}	0,342	0,002	0,2199	Valid
	X _{1.5}	0,512	0,000	0,2199	Valid
	X _{1.4}	0,644	0,000	0,2199	Valid
	X _{1.5}	0,618	0,000	0,2199	Valid
	X _{1.6}	0,405	0,000	0,2199	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,530	0,000	0,2199	Valid
	X _{2.2}	0,514	0,000	0,2199	Valid
	X _{2.3}	0,307	0,006	0,2199	Valid
	X _{2.4}	0,363	0,001	0,2199	Valid
	X _{2.5}	0,800	0,000	0,2199	Valid
Turnover Intention (Y)	Y ₁	0,818	0,000	0,2199	Valid
	Y ₂	0,404	0,000	0,2199	Valid
	Y ₃	0,664	0,006	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel bebas (X₁ & X₂) dan variabel terikat (Y) menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari *r_{tabel}* sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Stress Kerja (X ₁)	0,682	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,661	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,732	0,6	Reliabel

Dari tabel dapat dilihat bahwa variabel Stress Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan *Turnover Intention* (Y) telah reliabel. Karena semua nilai alpha (*r_{hitung}*) lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Multikolinieritas

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Stress Kerja (X ₁)	0,794	1.260	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,794	1.260	Non Multikolinieritas

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang

sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.2 Autokorelasi

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

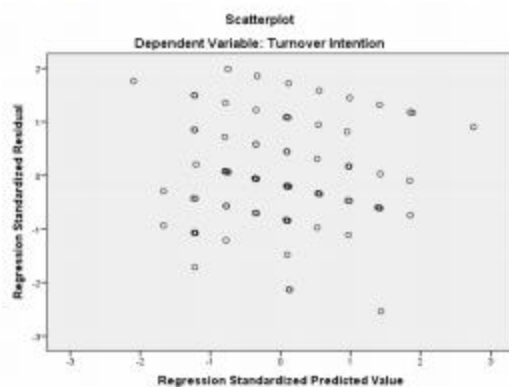
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.183 ^a	.034	.024	1.45389	2.053

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui DW dengan $n = 80$ dan jumlah variabel bebas = 2, maka nilai dL dan dU berturut-turut sebesar 1.5859 dan 1.6882. Dengan demikian $dU < DW < 4 - dU$ yaitu sebesar $1.6882 < 2.053 < 2.3118$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.4.3.3 Heteroskedastisitas



Gambar 4.1
Diagram Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Berdasarkan gambar grafik diagram scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3.4 Normalitas

Tabel 11
Uji Multifunction Kolmogorov Smirnov (Normalitas)

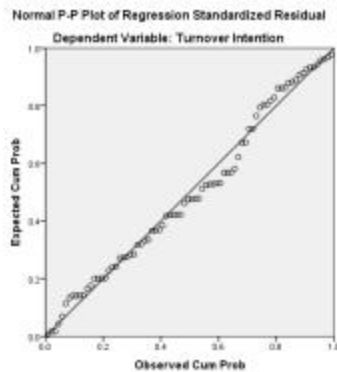
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.53872802
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Kolmogorof Smirnov menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena $Asymp. Sig (2-tailed) 0,670 > 0,05$.



Selain hasil dari Uji Multification Kolmogorov Smirnov, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik normal probability plot. Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 2

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	14.084	3.425		4.112	.000		
1 Stress Kerja	.211	.087	.297	2.436	.017	.794	1.260
Kepuasan Kerja	.004	.110	.005	.040	.968	.794	1.260

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020, spss versi 20

Pada output unstandardized coefficient bagian B diperoleh nilai B1 variabel stress kerja sebesar 0,211 nilai B2 variabel kepuasan kerja sebesar 0,195 dan nilai konstanta (a) adalah 14,084 maka diperoleh

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 14,084 + 0,211 X_1 + 0,004 X_2$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) adalah sebesar 14,084 artinya walaupun stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) diabaikan maka *turnover intention* akan tetap sebesar 14,084.
2. Koefisien regresi (X1) adalah sebesar 0,211 artinya jika ditingkatkan variabel stress kerja sebesar satu poin maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan 0,211 dengan asumsi variabel lain konstan (tetap).

Koefisien regresi (X2) adalah sebesar 0,004 artinya jika ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satu poin maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan 0,004 dengan asumsi variable lain konstan (tetap).

Tabel 4. 3

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.183 ^a	.034	.024	1.45389	2.053

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020, spss versi 20

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat. Besarnya nilai koefisiensi korelasi adalah 0,183. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan korelasi variabel stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel bebas *turnover intention* (Y) sebesar 18,3%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Maka berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah 0,034 atau 3,4%. Artinya hubungan antara variabel stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSI Mabarrot MWC NU Gresik cukup erat.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

4.4.5.1 Uji F (Simultan)

Tabel 4. 4

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

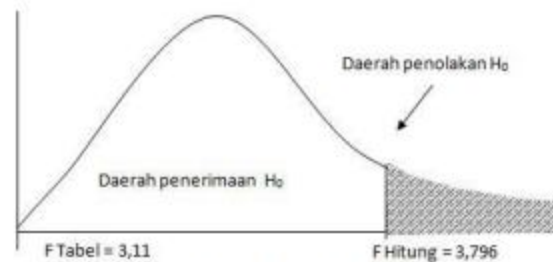
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18.440	2	9.220	3.796	.000 ^b
Residual	187.047	77	2.429		
Total	205.488	79			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020, spss versi 20



Gambar 4. 2

Kurva Daerah Penerimaan H0 dan Penolakan H0 Uji F

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji.
 H_0 ; $b_1 = b_2 = 0$ tidak ada pengaruh stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.
 H_1 ; $b_1 \neq b_2 \neq 0$ ada pengaruh pengaruh stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.
- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 (5%).
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3,796.
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$
 H_0 diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- Karena F hitung (3,796) > F tabel (3,11), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Nilai signifikansi untuk pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

4.4.5.2 Uji T (Parsial)

Tabel 4. 5
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.084	3.425		4.112	.000		
1 Stress Kerja	.211	.087	.297	2.436	.017	.794	1.260
Kepuasan Kerja	.004	.110	.005	.040	.968	.794	1.260

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020, spss versi 20

1. Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

- H₀ ; b₁ = 0 tidak ada pengaruh secara parsial stress kerja (X1) terhadap turnover intention karyawan (Y).
H₀ ; b₁ ≠ 0 ada pengaruh secara parsial stress kerja (X1) terhadap turnover intention karyawan (Y).
- Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%) dengan derajat bebas (n-k-1) = 80-2-1 = 77.
- Hasil perhitungan t hitung sebesar 2,436.
- Kriteria pengujian yaitu :
H₀ diterima bila -t tabel ≤ t hitung atau t hitung ≤ t tabel.
H₀ di tolak bila t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel.



Gambar 4. 3

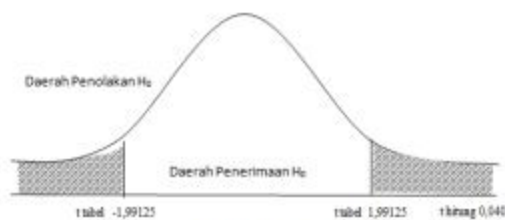
Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H₀ Variabel X1

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020

Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung (2,436) > t tabel (1,99125) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh antara stress kerja (X1) terhadap turnover intention karyawan (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

- H₀ ; b₁ = 0 tidak ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X2) terhadap turnover intention karyawan (Y).
H₀ ; b₁ ≠ 0 ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X2) terhadap turnover intention karyawan (Y).
- Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%) dengan derajat bebas (n-k-1) = 80-2-1 = 77.
- Hasil perhitungan t hitung sebesar 0,040.
- Kriteria pengujian yaitu :
H₀ diterima bila -t tabel ≤ t hitung atau t hitung ≤ t tabel.
H₀ di tolak bila t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel.



Gambar 4. 4

Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H₀ Variabel X₂

Sumber : data diolah oleh peneliti 2020

Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung ($0,040$) < t tabel ($1,99125$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Secara Simultan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji hipotesis dengan menggunakan uji F , menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang terbukti dengan F_{hitung} ($3,796$) > F_{tabel} ($3,11$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi. Sehingga, dari hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stress Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan (Y) pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu Stress Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan dapat dilihat dari tingkat stress kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin tinggi karyawan merasakan stress kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan, dan semakin tinggi kepuasan

kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adelia Hesarika (2018), Andi Prayogi.dkk (2019), dan Ulil Amri.dkk (2017) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

4.5.2 Pengaruh Secara Parsial Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel stress kerja (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung ($2,436$) > t tabel ($1,99125$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X_1) terhadap *turnover intention* Karyawan (Y), sehingga hipotesis dalam penelitian ini teruji kebenarannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja yang meliputi beban kerja, waktu kerja, sikap pemimpin yang dirasa kurang adil, hingga adanya konflik internal maupun eksternal serta kurangnya komunikasi antar karyawan atau antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adelia Hesarika (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap Tahun 2017 Studi Pada RSU. Bunda Thamrin Medan (Program Studi Kesehatan Masyarakat S2, Universitas Sari Mutiara

Indonesia Medan) yang menyatakan ada pengaruh stress kerja dengan *turnover intention* perawat rawat inap di RSUD. Bunda Thamrin Medan Tahun 2017.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori T. Hani Handoko (2015:200) bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress yang tidak bisa diatasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan organisasi.

4.5.3 Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada RSI Mabarro MWC NU Gresik

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung (0,040) < t tabel (1,99125) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulil Amri.dkk (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang (Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Head office PT. Thamrin Brothers Palembang.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Edy S. (2017:74) menyatakan bahwa istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sulit untuk diukur dan bersifat subjektif karena setiap individu mempunyai bermacam-macam keinginan yang ingin dipenuhi, namun setelah keinginan tersebut dipenuhi maka akan timbul lagi keinginan-keinginan yang lain.

Dari hasil analisis, peneliti menilai bahwa responden dari RSI Mabarro MWC NU Gresik menyatakan nilai kepuasan kerja yang tinggi dalam hasil kuesioner penelitian. Mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan rekan-rekan kerja yang selalu mendukung sehingga tingkat *turnover intention* karyawan pada RSI Mabarro MWC NU Gresik pun rendah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis pengujian secara simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Stress Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan / bersama-sama terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarro MWC NU Gresik.
2. Hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial (uji t), dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Variabel Stress Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarro MWC NU Gresik. Sehingga stress yang terlalu besar dapat membuat

karyawan kehilangan semangat dalam bekerja dan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

- b. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja bersifat subjektif dan setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga mereka mempunyai kriteria tersendiri untuk menentukan bahwa dirinya telah puas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran – saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak – pihak terkait atas penelitian ini. Adapun saran – saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Manajemen SDM dan keperawatan RSI Mabarrot MWC NU Gresik diharapkan memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar stress kerja tidak meningkat dan berdampak buruk pada kinerja rumah sakit. Manajemen juga hendaknya memberikan fasilitas konseling khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun pribadi sebagai usaha untuk menurunkan stress kerja.
 - b. Manajemen SDM dan keperawatan RSI Mabarrot MWC NU Gresik harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Usaha tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan fasilitas – fasilitas yang dibutuhkan karyawan, memberikan penghargaan seperti bonus atau reward kepada karyawan berprestasi, dan memberikan peluang pengembangan karir.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Mengingat pentingnya sebuah organisasi harus mencegah terjadinya *turnover intention*, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data selain menggunakan kuesioner, seperti melakukan wawancara pada responden atau pihak lain yang terlibat dengan objek penelitian agar dapat diperoleh informasi secara lebih jelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai rujukan untuk penelitian mendatang yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Darmawan, Deni. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
- Harnoto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Lestari, Nurni Arrina. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : PPS – UMY.

- Malayu, Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mello, Jeffrey A. 2015. *Strategic Human Resource Management*. Amerika Serikat : Cengage Learning.
- Mobley, William H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PPM – Bisnis2030.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- JURNAL :**
- Adi, A.Z., dan Sri, L.R. 2015. “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam.**” Vol.14, No.1, 35-50.
- Amri, U., Agustina M., dan Steven Riyanto. 2017. “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang.**” *Jurnal Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang*. Vol.6, No.1.
- Hesarika, Adelia. 2018. “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Pada RSUD. Bunda Thamrin Medan).**” *Jurnal Kesehatan Masyarakat S2, Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan*. Vol. 2, No.2, ISSN : 2550-0414.
- Prayogi M.A., Murviana Koto, dan Muhammad Arif. 2019. “**Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.**” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Vol. 20, No.1, ISSN : 2580-4170.