



## PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT WULAN WINDY

<sup>1</sup>Salvador Situmorang, <sup>2</sup>Yuli Arnida Pohan

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: [salvadorsitumorang8@gmail.com](mailto:salvadorsitumorang8@gmail.com), [kotaksuratuli23@gmail.com](mailto:kotaksuratuli23@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder dan data primer. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah sebanyak 91 responden. Objek penelitian ini bertempat di RSUD Wulan Windy. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada RSUD Wulan Windy sedangkan pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada RSUD Wulan Windy. Secara simultan dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada RSUD Wulan Windy.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention**

### Abstract

*This study aims to determine the influence of job satisfaction, work stress and work environment on turnover intention among employees at Wulan Windy General Hospital. The type of research used in quantitative research. The data sources used in this research use secondary data sources and primary data. The number of samples used in the research was 91 respondents. The object of this research is located at RSUD Wulan Windy. The results of this research show that the job satisfaction variable does not have a positive and significant effect on turnover intention at RSUD Wulan Windy, while the work stress and work environment variables have a positive and significant effect on turnover intention at RSUD Wulan Windy. Simultaneously, it can be seen that the variables of job satisfaction, work stress and work environment have a positive and significant effect on turnover intention at RSUD Wulan Windy.*





---

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment and Turnover Intention*

## 1. Pendahuluan

Personil memegang peranan penting dalam perusahaan yang merupakan bagian integral dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang menguasai dan menggunakan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku yang ada di dalam perusahaan agar unsur-unsur tersebut nantinya dapat digunakan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa proses HRM yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Perkembangan teknologi dan informasi yang terus berkembang di dunia menuntut perusahaan yang tujuan utamanya adalah mencari keuntungan, mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada agar mampu bersaing ketat untuk mempertahankan usahanya. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif untuk mengalahkan persaingan yang ada, untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar roda perusahaan dapat semakin maju.

Dalam penelitian ini penulis memilih RSUD sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Umum Wulan Windy merupakan salah satu dari sekian banyak rumah sakit umum milik Organisasi Kemasyarakatan Kota Medan yang berbentuk RSUD, dikelola oleh perusahaan lain dan tergolong rumah sakit umum tipe D. Rumah sakit umum ini terdaftar sejak 30 Juni 2015 dengan Surat Izin Direktur Pelayanan Kesehatan Kota Medan 442/46.11/II/2015 dengan tanggal izin 02/05/2015 dan berlaku pada 5 Februari. 2015. Dari penelitian, permasalahan terbesar berkaitan dengan faktor pergantian staf (Turnover Intention). Dalam hal-hal tertentu turnover memang diperlukan dalam perusahaan, terutama pada karyawan tingkat bawah, namun turnover tersebut harus ditargetkan sedemikian rupa agar turnover tidak terlalu tinggi dan harus dikelola sedemikian rupa sehingga perusahaan masih mempunyai peluang untuk melakukan turnover. untung atau mendapat untung. perbaikan (Susilo dan Satrya, 2019). Pemberhentian karyawan atas kemauan sendiri dan permintaan keluar dari perusahaan disertai dengan alasan yang jelas pada waktu yang tepat, sehingga perusahaan siap dan mampu mencari penggantinya. Berbagai alasan mengapa karyawan memiliki keinginan yang mengarah pada keputusan untuk berhenti bekerja biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti manajemen yang buruk, lingkungan bisnis yang kurang mendukung, atau ketidakpuasan terhadap kinerja atau hasil karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini fenomena terkait masa turnover adalah adanya beberapa pegawai (bidan) baik internal maupun eksternal karena berbagai alasan.

## 2. Tinjauan Literatur

### A. Turnover Intention

#### 1) Pengertian Turnover Intention

Zeffane (1994) Tika Nur Halimah Total (2018) Desire (niat) adalah niat individu untuk melakukan sesuatu. Turnover, di sisi lain, adalah kepergian sukarela seorang karyawan dari





suatu pekerjaan atau perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan demikian, turnover intention (niat untuk keluar) merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Menurut Darma (2018), intensi turnover adalah kecenderungan sikap karyawan harus mencari pekerjaan baru atau berencana meninggalkan perusahaan dalam tiga bulan ke depan, enam bulan ke depan, tahun depan, dan dua tahun ke depan datang.

Menurut Handoko (2019), keinginan untuk memecat mungkin muncul ketika karyawan melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain.

## B. Kepuasan Kerja

### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah kinerja atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara kompensasi yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang diyakini akan diterimanya.

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah sikap pegawai dalam bekerja, yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama pegawai, imbalan dalam bekerja, serta hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perilaku baik karyawan tersebut terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dialaminya di lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan, meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya, evaluasi pekerjaan sebagai pengakuan atas pencapaian beberapa nilai kerja yang penting.

## C. Stres Kerja

### 1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Semakin besar stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin buruk pula pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan dapat menghambat tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan keadaan dirinya sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Semakin besar stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin buruk pula pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan dapat menghambat tercapainya tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Luthans (2019), stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap kondisi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku pada karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Kondisi eksternal yang buruk meningkatkan tingkat stres karyawan, yang jika dibiarkan akan mengganggu proses kerja. Perusahaan harus mampu





menciptakan kondisi eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja karyawannya.

Mangkunegara (2020) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakstabilan keadaan emosi seseorang, rasa cemas yang berlebihan, ketegangan, kegugupan dan gangguan lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang disebabkan oleh berbagai permasalahan yang menimbulkan rasa tidak nyaman, cemas dan kurang berpikir pada diri karyawan. Semakin tinggi tingkat kecemasan yang dimiliki karyawan maka ia akan semakin mengalami stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah kecemasan dan tekanan perusahaan maka semakin rendah pula tingkat stres kerja karyawan tersebut.

#### D. Lingkungan Kerja

##### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik dll. Karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus berusaha memberikan dampak positif kepada karyawannya.

Sedangkan menurut Ahyar (2019), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja dan mempunyai unsur-unsur kondisi kerja karyawan tersebut.

Menurut Pandi Afandi (2018), lingkungan kerja adalah suatu keadaan di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan baik tidaknya lingkungan kerja. alat sudah cukup.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### 3. Metode Penelitian

#### A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

##### 1) Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), "kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data melalui alat penelitian yang bersifat kuantitatif, yang tujuannya untuk menguji hipotesis atau kecurigaan sebelumnya."

Jadi data kuantitatif adalah suatu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, serta data atau penjelasannya yang dinyatakan dalam angka atau angka.

##### 2) Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Dimana data primer berasal dari pengisian kuesioner yang diajukan kepada responden Pada Rumah Sakit





Umum Wulan Windy. Hasil kuesioner diukur menggunakan skala *likert*, dengan nilai dari skala 1 sampai dengan 5. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber kesekian.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1) Lokasi Penelitian

Adapun penelitian dilakukan di RSUD. Wulan Windy yang berlokasi di Jl. Marelan Raya No.17, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April – Juli tahun 2023.

## C. Populasi Dan Sampel

### 1) Populasi

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Menurut Silaen (2018) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik (Sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti”. Maka dari itu jumlah populasi yang menjadi responden penelitian ini adalah jumlah karyawan dari RSUD. Wulan Windy yakni berjumlah sebanyak 91 karyawan.

### 2) Sampel

Sampel merupakan populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas tertentu dan akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD. Wulan Windy merupakan salah satu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh salah satu peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara terukur, tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun. Sampel yang akan dijadikan obyek penelitian dalam proposal ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada RSUD. Wulan Windy yakni sesuai dengan jumlah populasi penelitian yakni berjumlah 91 karyawan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71030884
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.048
	Negative	-.083
Test Statistic		.083





Asymp. Sig. (2-tailed)	.164 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.483	1.748		
	Kepuasan Kerja	.087	.068	.837	1.195
	Stres Kerja	.398	.108	.657	1.522
	Lingkungan Kerja	.207	.118	.631	1.584

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Ketentuan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,837 yang berarti  $0,837 > 0,10$  dan variabel stres kerja dengan nilai 0,657 yang berarti  $0,657 > 0,10$  dan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,631 yang berarti  $0,631 > 0,10$  maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai  $VIF < 10$  untuk variabel penelitian kepuasan kerja yaitu sebesar 1,195 yang berarti  $1,195 VIF < 10$  dan untuk variabel stres kerja dengan nilai VIF sebesar 1,522 yang berarti  $1,522 VIF < 10$ , dan variabel lingkungan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,584 yang berarti  $1,584 VIF < 10$  hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## 3. Uji Heterokedastistas

Tabel 3. Uji Heterokedastistas





Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.111	1.312	2.371	.020
	Kepuasan Kerja	-.057	.049	-1.154	.252
	Stres Kerja	.076	.065	1.164	.248
	Lingkungan Kerja	-.024	.068	-.356	.723

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel kepuasan kerja yaitu 0,252 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel stres kerja yaitu dengan nilai 0,248 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,723 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.083	2.179		3.251	.002
	Kepuasan Kerja	-.115	.082	-.134	-1.415	.161
	Stres Kerja	.306	.108	.297	2.823	.006
	Lingkungan Kerja	.376	.113	.339	3.318	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah





Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 7,083 + 0,115X_1 + 0,306X_2 + 0,376X_3 + e$$

Keterangan:

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap turnover intention adalah nilai variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 37,6%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap turnover intention lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial t

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.083	2.179		3.251	.002
	Kepuasan Kerja	-.115	.082	-.134	-1.415	.161
	Stres Kerja	.306	.108	.297	2.823	.006
	Lingkungan Kerja	.376	.113	.339	3.318	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah (2023)

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu thitung > ttabel untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 91-4= 87. Nilai ttabel untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai thitung 1,415 < ttabel 1,987. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu thitung > ttabel untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 91-4= 87. Nilai ttabel untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai thitung 2,823 > ttabel 1,987. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention





Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu thitung > ttabel untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 91-4= 87. Nilai ttabel untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai thitung 3,318 > ttabel 1,987. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

## b. Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.874	3	175.625	11.228	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1360.797	87	15.641		
	Total	1887.670	90			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja						

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung = 11,228 sedangkan nilai ftabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan n = 86 diperoleh nilai fhitung = 11,228 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu 11,228 > 2,48. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada RSU. Wulan Windy Medan.

## 4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 <sup>a</sup>	.279	.254	3.955
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja				

Sumber: Data Diolah (2023)





Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *R Square* diperoleh nilai 0,279 yang artinya 27,9% pengaruh kepuasan kerja (X1) stres kerja (X2) dan lingkungan kerja pada RSU. Wulan Windy Kemudian sisanya yaitu 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## 5. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $91-4= 87$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,415 < t_{tabel} 1,987$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak.

### b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $91-4= 87$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 1,987$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima.

### c. Pengaruh Lingkungan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $91-4= 87$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 87 adalah 1,987. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,318 > t_{tabel} 1,987$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima.

### d. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} = 11,228$  sedangkan nilai  $f_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan n = 86 diperoleh nilai  $f_{hitung} = 11,228$  dari hasil ini diketahui  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $11,228 > 2,48$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada RSU. Wulan Windy Medan.

## 5. Kesimpulan

### A. Kesimpulan

yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention sebagai berikut.





1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap niat berpindah (Y), maka dapat disimpulkan berdasarkan syarat uji parsial H1 ditolak yang berarti kepuasan kerja secara parsial . tidak berpengaruh signifikan terhadap niat belanja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh stres kerja (X2) terhadap turnover turnover (Y) maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti stres kerja bersifat parsial karena turnover turnover mempunyai pengaruh yang signifikan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (X3) pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover turnover (Y), maka dapat disimpulkan bahwa syarat uji parsial berdasarkan H3 diterima yang berarti lingkungan kerja dalam bagian. itu secara signifikan mempengaruhi niat belanja.

## B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti kemudian memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan. Rekomendasi yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Intervention turnover adalah jumlah pegawai pada berbagai urusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Mengabaikan harapan dan kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan selalu menaati penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawannya serta menjaga lingkungan kerja yang baik saat ini.
2. Untuk penyelidikan lebih lanjut Meskipun besar sampel penelitian ini memenuhi syarat penelitian, namun disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar pada penelitian berikutnya agar hasil tanggapan yang diperoleh lebih beragam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Agung, N. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi), Iv(1).  
Agung, N. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi), Iv(1).





- [2] Ardana, I. K., Septiarini, N.K. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(10), 6429-6456.
- [3] Budiman, A. M. (2019, Maret). Effect Of Leadership, Workload And Conflict Of Work Stress Impact On Employees That Intensity Of Turnover Employees Cv. Jati Utama Semarang. Journal Of Management, 02(02).
- [4] Chang, J.-I. H. (2018). Explaining Turnover Intention In Korean Public Community Hospitals: Occupational Differences. International Journal Of Health Planning And Management Int J Health Plann Mgmt, 23, 119– 138.
- [5] Dwiyantri, E. (2019). Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang Dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik, 3, 73-84.
- [6] Edy Pranoto, A. T. (2019, Maret). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. Journal Of Management, 2(2).
- [7] Fasliah, R. (2020, Agustus ). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. Econosains, Viii(2).
- [8] Fathoni, A. (2019). Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Fauji, Husni. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Skripsi. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- [10] Gultom, E. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Konflik, Dan Gaji Terhadap Turnover Karyawan Pada Choco Bakery. Jurnal Niaga Dan Bisnis.
- [11] Harnoto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Jakarta: Prehallindo.
- [12] Hermitha. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi
- [13] Dewi, K.A.B.P., Wibawa, I.M.A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(6), 3560-3588.
- [14] Mangkunegara, A. P. (2019). Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [15] Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [16] Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prentice Hall.
- [17] Siagian, S.P. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Siregar, Amran. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.





# Jurnal Widya

Volume 5, Nomor 1, bulan April 2024: halaman 1017-1030

<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>

[jurnal@amikwidyaloka.ac.id](mailto:jurnal@amikwidyaloka.ac.id) /

[editor.jurnalwidya@gmail.com](mailto:editor.jurnalwidya@gmail.com)

P-ISSN: 2746-5411

E-ISSN: 2807-5528

[19] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[20] Tyas, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Forum Ilmiah, 10(3).



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).