

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

**Ahmad Rivai**

Manajemen, STIE TRICOM

Email: ahmadrivai814@gmail.com

### *Abstrak*

*Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap Keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang berjumlah 366 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang perawat pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Hasil penelitian membuktikan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (turnover intention) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,983 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,004) dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (turnover intention) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,235 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,028), dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (turnover intention) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $10,461 > F_{tabel} 3,12$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ .*

**Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Berhenti Bekerja**

### **PENDAHULUAN**

*Turnover intention* yang terjadi di Rumah Sakit Columbia Asia Medan adalah dimana karyawan berfikir tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga tidak secepatnya meninggalkan perusahaan, akan tetapi jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah. Sebagian besar karyawan Rumah Sakit Columbia Asia Medan bekerja 6 hari dalam seminggu dengan jam kerja 8 jam/hari. Ini menunjukkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki jam kerja sebanyak >41 jam/minggu. Kemudian diketahui fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah: tingkat pencahayaan di tempat kerja tidak terang karena cahaya dari beberapa bola lampu yang kurang maksimal disebabkan bola lampu yang sudah lama dipakai dan belum diganti, sehingga menyebabkan kesehatan mata pegawai dapat terganggu. Pada akhirnya menimbulkan keinginan untuk pindah kerja. Hal ini berdampak pada efisiensi waktu kerja jika waktu kerja tidak efisien mengakibatkan penurunan kerja. Masalah penerangan ini sesuai dengan salah indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja. Hubungan antar rekan kerja, sering terjadi perbedaan pendapat baik antar karyawan, maupun antar karyawan dengan pimpinan yang akhirnya terjadi hubungan yang renggang sesama karyawan hal ini akan berdampak pada hubungan yang tidak harmonis antar karyawan sehingga memicu terjadinya keinginan untuk berpindah.

## KAJIAN TEORI

### *Turnover intention*

Menurut Mathis dan Jackson (2011:125) keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Kemudian menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa : “*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.” Selanjutnya menurut Rivai (2009:238), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Siagian (2014:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Mobley (2011:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh:

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi: besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerja dan gaya penyeliaan.
2. Faktor-faktor individual, meliputi: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, pembayaran, promosi, bobot pekerjaan, kerabat-kerabat kerja, penyeliaan, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi atau tinggal, tekanan jiwa dan lingkungan kerja.

### **Stres Kerja**

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

Menurut Rivai (2009:108), Stres kerja adalah: Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:157), mengemukakan bahwa stres kerja adalah: Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan. Lain halnya menurut Robbins dan Judge (2011:368) menyatakan: Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Orang-orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Robbins (2013:375) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu: 1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. 2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:204) faktor yang menyebabkan stres pada karyawan yaitu: 1) beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) tekanan

dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3) waktu dan peralatan yang kurang memadai, 3) konflik antar pribadi dengan pimpinan, 4) balas jasa yang terlalu rendah.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sunyoto (2015:38) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2009:183) mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Kemudian menurut Sedarmayati (2011:21) mendefinisikan bahwa: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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

#### 1. Siklus Udara

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

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

#### 3. Kebisingan

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

#### 4. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek.

### **Kerangka Konseptual**

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja**

Stres yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Nasution (2017); Baskoro dan Wardana (2017); Naufal (2017); Syahronica dkk, (2015) ; Waspodo dkk. (2013) menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penyebab dari terjadi stres dalam jurnal yang dikutip meliputi kelebihan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran diantara para pegawai. Hal ini selanjutnya menyebabkan tingkat *turnover intention* yang meliputi karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan, niat untuk keluar dari perusahaan dalam satu tahun kedepan dan niat untuk keluar. Sedangkan pada penelitian ini selain beban kerja, konflik peran ditambahkan beberapa aspek seperti tekanan dari pegawai lain dan pimpinan organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat

*turnover intention*, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

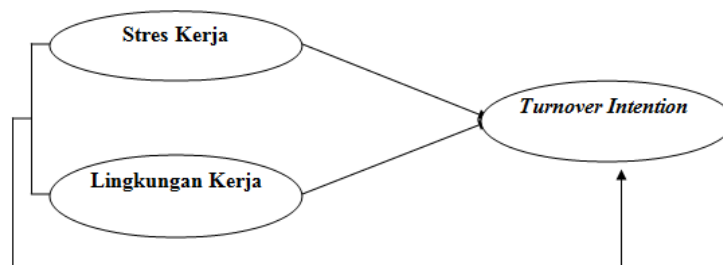
### **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja**

Menurut Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi *turnover intention*. Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut penelitian Putra dan Utama (2017); Haholongan (2018); Firdaus dkk, Fattah (2017). Fiky (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja**

Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain. Menurut Mathis dan Jackson (2011, hal.126) bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan pekerjaan yang selalu menimbulkan stres, penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi atau lingkungan tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dan teori di atas maka dapat di susun kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis**

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

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

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

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang berjumlah 366 orang. Adapun jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Jumlah Seluruh Perawat**

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

Sumber: Rumah Sakit Columbia Asia Medan

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2010, hal. 108) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

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

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

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

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

### Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket (*questionnaire*), yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti dibawah ini :

Jawaban A (Sangat Setuju)

Bobot = 5

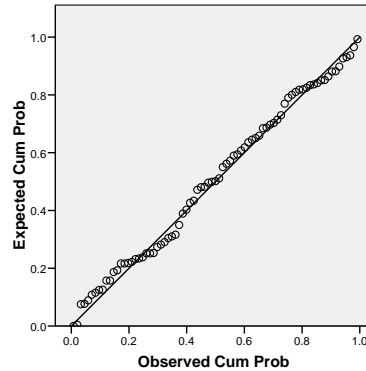
Jawaban B (Setuju)	Bobot = 4
Jawaban C (Kurang Setuju)	Bobot = 3
Jawaban D (Tidak Setuju)	Bobot = 2
Jawaban E (Sangat Tidak Setuju)	Bobot = 1

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas Data**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)



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

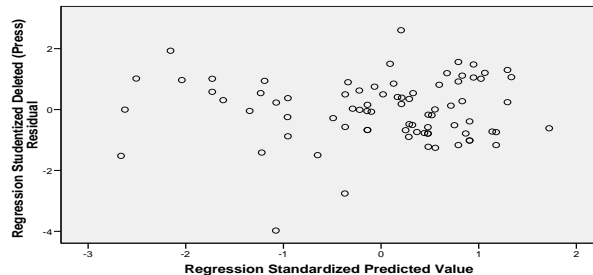
**Uji Multikolinearitas**

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Modal Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1.045 dan variabel *Current ratio* (X<sub>2</sub>) sebesar 1.045. dari masing-masing variabel yaitu independen tidak memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Modal Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.957 dan variabel *Current ratio* (X<sub>2</sub>) sebesar 0.957. dari masing-masing variable nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variable independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variable independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Scatterplot

Dependent Variable: Keinginan Berhenti (Turnover Intention)



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

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebesar  $Y = 7,890 + 0,391 X_1 + 0,291 X_2$  . dimana persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan

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

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

1. Nilai hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,983 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa stres kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y).
2. Nilai hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (y) sebesar  $t_{hitung} 2,235 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F adalah  $10,461 > F_{tabel} 3,12$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres kerja terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja

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

Menurut Nasution (2017); Baskoro dan Wardana (2017); Naufal (2017); Syahronica dkk, (2015) ; Waspododkk. (2013) menyatakan bahwa: stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan meningkatnya stres kerja pada karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Banyak penyebab yang dapat meningkatkan stres kerja diantaranya kondisi pekerjaan, dimana sering karyawan mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain

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

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja**

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

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

### **Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja**

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  adalah  $14,211 > F_{tabel}$  3,12 dengan  $sig$   $0,000 < \alpha_{0,05}$ , dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Menurut Firdaus, Widiana dan Fattah (2017), Notoprawiro (2016) bahwa: stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, artinya jika stres kerja dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) akan ikut meningkat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan



oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,983 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,004) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ).

2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,235 < t_{tabel} 1,994$  (sig 0,028), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) Rumah Sakit Columbia Asia Medan, yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $10,461 > F_{tabel} 3,12$  dengan sig 0,000  $< \alpha_{0,05}$ .

### Saran

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

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung A.W.S., Wasposito (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115
- Arikunto, S. (2010) "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*" Jakarta, Rineka Cipta
- Baskoro A. dan Wardana L. W. (2017) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 (2), 119-126.
- Basuki, dan Indah S.. (2015) "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI*. 1 (1). 31-47
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175–188.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Firdaus S., Widiana M. E., Fattah A. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo, *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 2017, 733-745.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Haholongan R. (2018) Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perusahaan, *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61-67
- Handoko, T. H. (2012) “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan. S. P. H. Malayu (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*” Jakarta, Bumi Aksara
- Juliandi, A. dan Irfan (2013) “*Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*” Bandung, Citapustaka Media Perintis
- Mahdi, A. dkk., (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and *Turnover intention*, *American Journal of Applied Sciences*.
- Mangkunegara, A. P. (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mas’ud F., (2014), “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South-Western Cengage Learning
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nasution M. I. (2017), Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention Medical Representative*, *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407-428
- Naufal Z I. (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama, *SMART – Study & Management Research*, XIV (3), 57-64
- Nitisemito, A. S., (2009), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Notoprawiro F. R. (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT. Graha Sumber Berkah), Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Paramarta W. A. dan Reny N. K., (2014), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya*, Vol. 20,
- Priansa D. J. Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Putra I. D. G. D, Utama I. W. M. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Di Mayaloka Villas Seminyak, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116-5143.
- Rivai V. (2009) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*” Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. & Sagala, E. J.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, S. P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education. New Jersey 07458. 37-39\*.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Argo Nusantara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2). 1-20.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.\
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 16(02). 11-21.
- Sugiyono (2012) “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*” Bandung, Alfabeta
- Sunyoto D. (2015) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Caps Publishing
- Syahronica G., Hakam M. S., Ruhana I., (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 20(1). 1-15.
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan. FE-UMSU
- Umar H, , (2010), *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Waspodo. A.AWS, Handayani, N. C., Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1). 97–115.
- Widjaja, Deborah. C dkk. (2008) Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee *Turnover intention* Di Hotel X, Kupang, NusaTenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 4(1), 72-84.