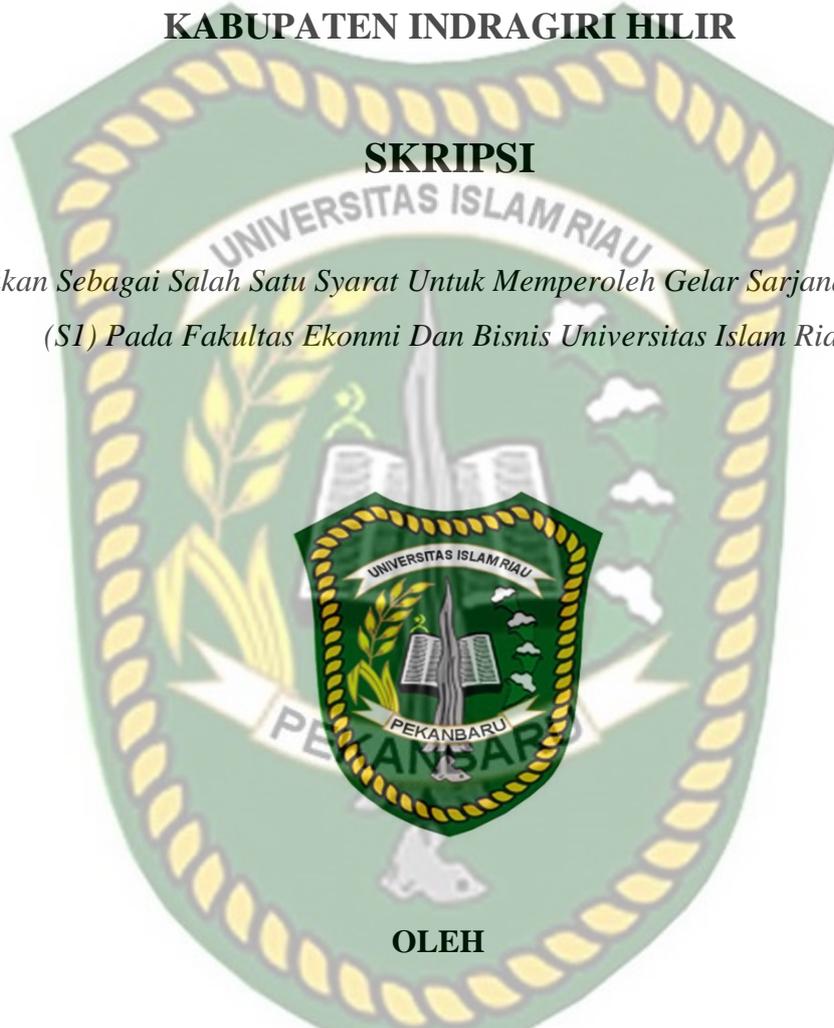


**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PEGAWAI RSUD TENGGU SULUNG  
PULAU KIJANG KECAMATAN RETEH  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH**

**ELSON ASROFI**

**175210014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU 2021**



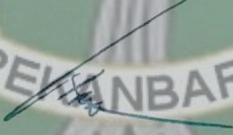
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ELSON ASROFI  
NPM : 175210014  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PEGAWAI RSUD TENGGU SULUNG PULAU KIJANG KECAMATAN  
RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

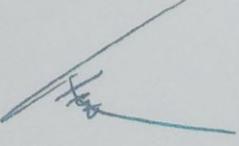
Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

  
(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**  
**SEMESTER GANJIL TA 2021/2022**

NPM : 175210014  
 Nama Mahasiswa : ELSON ASROFI  
 Dosen Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M. Si 2. -  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reth Kabupaten Indragiri Hilir  
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Effect of Work Stress on Turnover Intention of Employees at Tengku Sulung Hospital, Pulau Kijang, Reth District, Indragiri Hilir Regency  
 Lembar Ke : 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	7 Januari 2021	- Bawa jurnal - Uraikan variabel X dan Y - Data ditambah - Permasalahan penelitian - Buku referensi 3 buah	
2	16 Februari 2021	- Masalah penelitian lebih falid - Acc sempro	
3	20 Juni 2021	- Perbaiki kuesioner dan Acc untuk disebarakan	
4	3 Oktober 2021	- Cara pengutipan teori bab 2 - Oprasional variabel penelitian - Data primer dan skunder - Uraikan deskriptif pertabel - Bab 5 uraikan tabel dengan sempurna sesuai tabel	
5	8 November 2021	- Defenisi oprasional variabel - Kesimpulan sesuaikan dengan bab 5 ( deskriptif dan kuantitatif)	
6	10 November 2021	- Perbaiki dulu - Acc semhas	

Pekanbaru 12 Januari 2022  
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTC1MJEWMDE0

(Dina Hidayat, SE, Msi, AkSp)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1743/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Elson Asrofi  |
| 2. NPM                  | : 175210014   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir. |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Desember 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 72,7</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1743 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Elson Asrofi  
N P M : 175210014  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 15 Desember 2021  
Dekan



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

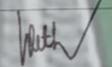
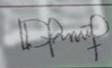
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Elson Asrofi  
NPM : 175210014  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.  
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)

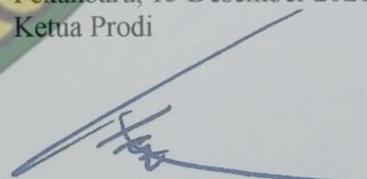
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 72,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Elson Asrofi  
NPM : 175210014  
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.  
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 09 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

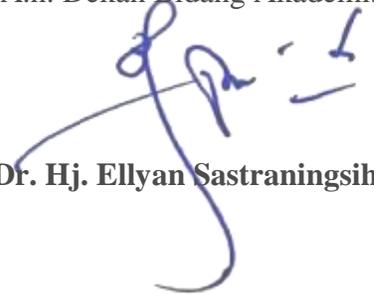
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

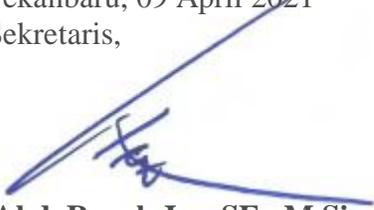
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 09 April 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1659/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:  
 N A M A : Elson Asrofi  
 N P M : 175210014  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsud Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 30 November 2020

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 12 Januari 2022

Saya yang membuat



Elson Asrofi

## ABSTRAK

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir**

Oleh

**Elson Asrofi**

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Tengku Sulung, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Sulung. Kemudian sampel jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 84 responden, dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kabupaten Indragiri Hilir. Secara simultan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

*The Effect of Work Stress on Turnover Intention of Employees at Tengku Sulung Hospital, Pulau Kijang, Reteh District, Indragiri Hilir Regency*

By

*Elson Asrofi*

*This research was conducted at Tengku Sulung General Hospital, while the purpose of this study was to determine the effect of Job Stress on Turnover Intention of Employees at Tengku Sulung Hospital. Then the sample number of samples set as many as 84 respondents, in this study using quantitative descriptive analysis using simple linear regression analysis method using the SPSS Version program. 22. The results show that partially work stress affects the turnover intention of employees at Tengku Sulung Hospital, Pulau Kijang, Indragiri Hilir Regency. Simultaneously, work stress has an influence on employee turnover intention at Tengku Sulung Hospital, Pulau Kijang, Indragiri Hilir Regency.*

*Keywords: Job Stress, Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Suluung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terimakasih ini terutama ditujukan kepada:

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abdul Razak Jer, SE.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus menjadi Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu serta sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Poppy C.Jamil,S.E.,M.S.M selaku dosen Pembimbing Akademik Yang telah memberikan masukan dan ilmu kepada saya selama menjadi Mahasiswa Manajemen.

4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yangtelah memberikan berbagai macam ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Bapak dr. H.Iswandi selaku Direktur RSUD Tengku Sulung, terimakasih karena telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di RSUD Tengku Sulung.
6. Bapak Ns. Hendri, S. Kep selaku ketua Kasubbag Tata Usaha RSUD Tengku Sulung yang dengan sabar melayani wawancara penulis serta dengan ramah memberikan informasi, data penelitian, dan masukan yang penulis butuhkan dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh pegawai RSUD Tengku Sulung yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.
8. Kedua orangtua saya Bapak Ashari dan Ibu Elysabet yang selalu mencurahkan kasih sayang, senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan serta restunya kepada saya. Skripsi ini saya persembahkan untuk bapak dan mamak yang telah mengisi duniia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya, terimakasih atas semua cinta yang telah bapak dan mamak berikan kepadaku.
9. Saudara penulis Mas Eko Priyatno selaku abang dan Kak Ida selaku Kakak Ipar dan Adikku Munif Alfairus Khuluqi yang selalu mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk Mega Tri Utami skripsi ini merupakan persembahan istimewa untuk orang yang saya cintai. Terimakasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan.

11. Sahabatku Muhammad Rizal Rifa'i, Warsino, Ade Imam Syahputra, Adi Sucipto, Budi Herianto, terimakasih atas dukungan serta kekeluargaan yang telah terjalin dengan baik.

12. Teman – teman lokal K manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaannya selama lebih kurang 4 tahun ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian inijauh dari kata sempurna, oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca supaya penulis dapat menyusun penelittian selanjutnya dengan lebih baik lagi. Terima Kasih.

Pekanbaru, 18 Juli 2021

Elson Asrofi

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Stres Kerja .....	10
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Stres Kerja.....	12
2.1.3 Gejala-gejala Stres Kerja.....	13
2.1.4 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	15
2.1.5 Tahapan Stres Kerja .....	20
2.1.6 Akibat-Akibat Stres Kerja.....	24
2.2 Turnover Intention.....	25

2.2.1	Pengertian Turnover Intention .....	25
2.2.2	Faktor-faktor Turnover Intention .....	27
2.2.3	Dampak Turnover .....	30
2.3	Penelitian Terdahulu.....	32
2.4	Struktur Penelitian.....	35
2.5	Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Metode Penelitian.....	36
3.1.1	Lokasi Penelitian.....	36
3.1.2	Waktu Penelitian.....	36
3.2	Oprasional Variabel.....	36
3.3	Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	38
	Penelitian ini menggunakan data primer : .....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.5.1	Kuesioner .....	38
3.5.2	Wawancara.....	39
3.6	Analisis Data .....	39
3.6.1	Analisis Deskriptif .....	39
3.6.2	Analisis Kuantitatif .....	39
3.6.3	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	40

3.6.4	Koefisien Korelasi.....	40
3.6.5	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.6.6	Uji Validitas .....	41
3.6.7	Uji Reliabilitas .....	42
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Sejarah singkat RSUD Tengku Sulung .....	43
4.2	Visi dan Misi Rumah Sakit Umuom Daerah Tengku Sulung .....	45
4.2.1	Visi .....	45
4.2.2	Misi .....	45
4.3	Falsafah dan Motto Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung .....	45
4.3.1	Falsafah .....	45
4.3.2	Motto.....	45
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>49</b>
5.1	Deakripsi Hasil Penelitian .....	49
5.1.1	Jenis Kelamin.....	49
5.1.2	Umur .....	50
5.1.3	Masa Kerja .....	50
5.1.3	Pendidikan.....	51
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
5.2.1	Uji Validitas .....	52
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	54
5.3	Analisis Deskriptif.....	55

5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	55
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	68
5.4	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai .....	79
5.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	79
5.4.2	Uji Koefisien Korelasi.....	81
5.4.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
5.5	Pembahasan Hasil penelitian.....	82
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>84</b>
A.	Kesimpulan.....	84
B.	Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Komposisi Pegawai Per Bagian Pada RSUD Tengku Sulung.....	4
Tabel 1. 2 Data Turnover Pegawai RSUD Tengku Sulung .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Oprasional Variabel Penelitian .....	36
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	51
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X) .....	53
Tabel 5. 6 Hasil Pengujian Validitas Turnover Intention (Y).....	53
Tabel 5. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	54
Tabel 5. 8 Hasil Tanggapan Responden Tentang Konflik Sesama Rekan Kerja.....	55
Tabel 5. 9 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pola Hubungan dan Dukungan Kerja Dari Rekan Kerja .....	56
Tabel 5. 10 Hasil Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pegawai Lain Menjadi Pesaing Kerja.....	57
Tabel 5. 11 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Mempunyai Resiko Tinggi.....	58
Tabel 5. 12 Hasil Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Harus Dikerjakan Setiap Harinya Banyak .....	59

Tabel 5. 13 Hasil Tanggapan Responden Tentang Sering Kali Mengerjakan Dua / Lebih Pekerjaan Dalam Waktu Yang Bersamaan .....	60
Tabel 5. 14 Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Waktu Yang Disediakan.....	61
Tabel 5. 15 Hasil Tanggapan Responden Tentang Jam Kerja Yang Berlebihan .....	62
Tabel 5. 16 Hasil Tanggapan Responden Tentang Tidak Adanya Waktu Cuti Dalam Satu Tahun.....	63
Tabel 5. 17 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Tidak Melibatkan Dalam Mengambil Suatu Keputusan .....	64
Tabel 5. 18 Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Dukungan Dari Atasan.....	65
Tabel 5. 19 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja .....	66
Tabel 5. 20 Kategori Kriteria Penilaian .....	67
Tabel 5. 21 Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketidak Puasan Terhadap Hasil Pekerjaan.....	68
Tabel 5. 22 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Kurang Menarik .....	69
Tabel 5. 23 Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurang Mendapat <i>Feed Back</i> .....	70
Tabel 5. 24 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Sesuai Keinginan Atasan.....	71

Tabel 5. 25 Hasil Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan Datang Ketempat Kerja .....	72
Tabel 5. 26 Hasil Tanggapan Responden Tentang Saat Mengeluarkan Pendapat Sering Diabaikan .....	73
Tabel 5. 27 Hasil Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Jam Kerja Untuk Melakukan Kegiatan-Kegiatan Yang Tidak Ada Hubungannya Dengan Pekerjaan .....	74
Tabel 5. 28 Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan Atasan Terhadap Pegawai Sangat Rendah .....	75
Tabel 5. 29 Hasil Tanggapan Responden Tentang Pendapat Yang Tidak Di Pertimbangkan Oleh Atasan .....	76
Tabel 5. 30 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	77
Tabel 5. 31 Kategori Kriteria Penilaian .....	79
Tabel 5. 32 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	80
Tabel 5. 33 Hasil Uji Korelasi (r).....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur penelitian .....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD .....	46



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial, pada dasarnya manusia memiliki dengan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan perumahan, organisasi sosial, organisasi pendidikan atau bahkan organisasi tempat kerja. Untuk mencapai sebuah tujuan setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan, sumber daya itu antara lain yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Kinerja pada perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku seseorang pegawai yang berada pada sebuah perusahaan, fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai yang sulit dicegah.

Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) sehingga berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang pegawai dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Saat ini hampir seluruh belahan dunia sedang berperang melawan wabah penyakit yang terjadi yang meluas di berbagai Negara dan menjadi isu terbesar, ini menjadi masalah bagi Negara di dunia termasuk Negara Indonesia, yaitu *Covid-19* yang berasal dari Wuhan China. Indonesia adalah merupakan salah satu Negara yang sampai saat ini dihadapkan dengan *Covid-19* yang sudah hampir satu tahun.

RSUD Tengku Sulung merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan. RSUD Tengku Sulung ditetapkan menjadi salah satu rumah sakit rujukan untuk pasien *Covid-19* khususnya di pulau kijing kecamatan reteh kabupaten Indragiri Hilir.

Kita ketahui juga bahwa penularan *Covid-19* tidak bias di prediksi akan ada brapa banyak yang akan tertular dan di rujuk ke RSUD Tengku Sulung tersebut hal ini akan sangat memaksa para pegawai untuk dapat bekerja lebih maksimal.

Maka dari itu kinerja para pegawai di tuntutan untuk lebih baik lagi, mulai dari tingkatan tertinggi hingga yang rendah sekalipun. Tentunya ini akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan sehingga mengakibatkan stres dan memungkinkan akan adanya *Turnover* pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti di RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang pegawai mengalami stres dikarenakan beban kerja yang berlebihan disebabkan banyaknya pasien *Covid-19* pada tahun 2020 yang membludak sehingga pegawai kewalahan saat menangani pasien dan banyak juga pasien yang tidak terlayani dengan baik, kemudian para pegawai juga ditekankan harus menerapkan protokol kesehatan seperti menggunakan APD (alat pelindung diri) itulah yang menjadikan pegawai mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga hal tersebut menjadi beban kerja dan menimbulkan stres pada pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang.

Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi pegawai sehingga mengganggu kinerjanya. Menurut Permendagri No. 12/2018, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berikut ini terdapat tabel 1.1 tentang komposisi pegawai RSUD Tengku sulung per bagian.

**Tabel 1. 1**  
**Data Komposisi Pegawai Per Bagian Pada RSUD Tengku Sulung**

No	Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah Orang
		Laki-laki	Perempuan	
1	Komite Medik	2	2	4
2	Komite Perawatan	2	3	5
3	Komite PMKP	1	1	2
4	Tata Usaha	1	2	3
5	Perencanaan	3	3	6
6	Keuangan	-	4	4
7	Perlengkapan	10	6	16
8	Kepegawaian	7	6	13
9	Seksi Pelayanan	10	10	20
10	Seksi Keperawatan	12	20	32
	Total	48	57	105

Sumber : RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang

Berdasarkan dari tabel 1.1 didapatkan data bahwa dari total pegawai 105 orang terdiri dari 48 pegawai laki-laki dan 57 pegawai perempuan RSUD Tengku Sulung sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

Berikut ini terdapat tabel 1 yang menjelaskan turnover intention pegawai RSUD Tengku Sulung.

**Tabel 1. 2**  
**Data Turnover Pegawai RSUD Tengku Sulung**

No	Tahun	Turnover						Jumlah Orang
		Masuk			Kluar			
		L	P	%	L	P	%	
1	2018	1	1	1,8%	3	2	4,5%	110
2	2019	3	2	4,5%	4	1	4,5%	110
3	2020	2	3	4,7%	7	3	9,5%	105

Sumber : RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang

Berdasarkan data Tabel 1.2, terlihat bahwa banyak nya pegawai pada tahun 2018 berjumlah 110 orang, pada tahun 2019 berjumlah 110 orang, dan pada tahun 2020 berjumlah 105 orang, sedangkan banyak nya tingkat *turnover intention* pada tahun 2018 sebanyak 4,5%, tahun 2019 sebanyak 4,5%, dan 2020 sebanyak 9,5%. Ini berarti bahwa pada tahun 2020 terjadinya *turnover intention* lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya, berdasarkan hasil survei yang telah di lakukan oleh peneliti mayoritas pegawai yang keluar adalah pegawai swasta dikarenakan pegawai swasta lebih mudah mengajukan persyaratan untuk kluar dari suatu Instansi dibandingkan dengan PNS karna sistem perjanjian kontraknya di tentukan oleh pemerintah dan untuk mengajukan mutasi harus melalui beberapa persyaratan yang tidak mudah, maka dapat disimpulkan pegawai yang sering kluar adalah pegawai swasta. Jumlah *turnover* RSUD Tengku Sulung cukup tinggi dan tentu akan berdampak negatif terhadap organisasi. Hal tersebut yang melatar blakangi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada RSUD Tengku Sulung.

Penyebab banyaknya *Turnover* yang terjadi pada RSUD Tengku Sulung dikarenakan adanya beban kerja yang berlebihan dan juga tekanan atau desakan waktu yang mengakibatkan stres pada pegawai, kemudian lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab nya karena memberi pengaruh negatif terhadap pegawai sehingga banyaknya pegawai yang ingin mendapatkan suasana baru dan pengalaman di tempat lain. Tingkat *Turnover* pegawai yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar

pada Organisasi. Tingkat *Turnover* yang tinggi tentunya harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen RSUD Tengku Sulung.

Dari pemaparan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibagku perkuliahan dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan stres kerja dan *turnover intention* pegawai serta khususnya dibidang ilmu (Manajemen Sumberdaya Manusia).

#### b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambi topik dan permasalahan yang sama.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari 6 bab yang mana dari masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun ke 6 bab tersebut adalah :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Menjelaskan tentang segala aspek teori yang berhubungan dengan stres kerja dan *turnover intention*.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan yang terakhir teknik analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan memuat sejarah singkat tentang perusahaan yang di jadikan objek dalam penelitian ini yaitu RSUD Tengku Sulung.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dilakukan analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada RSUD Tengku Sulung.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi RSUD Tengku Sulung.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko T dalam Tri Wartono (2017;44) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Desy dalam Niken Widyastuti (2015;17), stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit hubungan atasan bawahan yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas. Stres merupakan hal yang lumrah dialami manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung kondisi kerja yang dialami.

Menurut Agung dalam Niken Widyastuti (2015;18) stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Romli dalam Niken Widyastuti (2015;17), mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada.

Selye dalam Rachel Natalya Massie (2010;42) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres* yaitu, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang (Walker.J, 2002).

Disisi lain *distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan bersifat destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami *distress* orang tersebut akan cenderung berreaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berpeforma secara maksimal (Walker.J, 2002).

Dari berbagai macam pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosional, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

### 2.1.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tengat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka.

Berney (Rusmalia Dewi, 6-5 : 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres :

a. *Eustress (good stress)*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti : tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti : tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuat nya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja

membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat serangan teroris

d. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi . contohnya : stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

### 2.1.3 Gejala-gejala Stres Kerja

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab diluar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami stres yang negatif.

Menurut Beehr (Rusmalia Dewi, 6-8 : 2018) menyebutkan gejala-gejala stres yaitu :

**a. Gejala Psikologis**

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitive dan *hyperreactivity*
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan tekucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan tidak kepuasan kerja

- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa percaya diri

**b. Gejala Fisiologis**

- 1) Meningkatnya denyut jantung
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti : adrenalin dan non adrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker

**c. Gejala Prilaku**

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan

- 4) Prilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Prilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- 6) Prilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk dari penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- 7) Meningkatnya kecenderungan prilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 9) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

#### 2.1.4 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

##### a. Faktor lingkungan

Robbins (2006) menjelaskan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan pegawai dalam organisasi tersebut.

##### 1. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji pegawai tidak terlalu signifikan

dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji pegawai cenderung tetap, hal inilah yang membuat pegawai menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

## 2. Ketidakpastian politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai akan merasa tertekan atau stres apabila pegawai merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

## 3. Ketidakpastian teknologis

Menurut Robbins (2006), inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

### b. Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2006) menjelaskan banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelestarikan tugas dalam suatu krun waktu yang terbatas, beban kerja ang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar

pribadi, struktur organisasi. Kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

### 1. Tuntutan Tugas

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberikan tekanan pada orang apabila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dan tugas orang lain makin potensial stres.

### 2. Tuntutan Peran

Menurut Robbins (2006) tuntutan peran berhubungan dengan tuntutan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukan atau dipuaskan.

### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Menurut Robbins (2006) tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat

menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa para pegawai dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

#### 4. Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2006) struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan aturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang pegawai, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi pegawai karena kebijakan sepihak.

#### 5. Kepemimpinan Organisasi

Menurut Robbins (2006) menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi berupa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan pegawai membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat pegawai yang tidak dapat mengikutinya.

#### 6. Tahap Hidup Organisasi

Menurut Robbins (2006) organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya

merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk pegawai. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres paling cenderung kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

### c. Faktor Individual

Menurut Robbins (2006) menjelaskan faktor individual disini bias mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan masalah karakteristik kepribadian yang intern.

#### 1. Masalah Keluarga

Menurut Robbins (2006) menjelaskan keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para pegawai dan terbawa ketempat kerja.

## 2. Masalah Ekonomi

Menurut Robbins (2006) masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu meragukan. Sumberdaya keraguan pegawai merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu perhatian pegawai terhadap kerja.

## 3. Kepribadian

Menurut Robbins (2006) suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

### 2.1.5 Tahapan Stres Kerja

Hawari (Rusmalia Dewi, 33-36 : 2018) mengungkapkan tahapan-tahapan stres yang dialami individu sebagai berikut :

#### **Stres tingkat I**

Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

### **Stres tingkat II**

Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energy tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun tidur
- b. Merasa lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah menjelang sore hari
- d. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar
- e. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher)
- f. Perasaan tidak bisa santai

### **Stres tingkat III**

Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai gejala gejala:

- a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang)

- b. Otot-otot terasa tegang
- c. Perasaan tegang yang semakin meningkat
- d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)
- e. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stres atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi.

#### **Stres tingkat IV**

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
- b. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat
- d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari
- e. Perasaan negativistic
- f. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam

- g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa.

#### **Stres tingkat V**

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu:

- a. Keletihan yang mendalam (*psysical and psychological exhaustion*)
- b. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering ke belakang
- d. Perasaan takut yang semakin menjadi

#### **Stres Tingkat VI**

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICU.

Gejala-gejala pada tahapan ini cukup mengerikan:

- a. Debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stres tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah
- b. Nafas sesak, megap-megap

- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran
- d. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi, pingsan atau *collaps*

#### 2.1.6 Akibat-Akibat Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) akibat stres pada umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

##### a. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta dapat menyebabkan serangan jantung.

##### b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

##### c. Gejala Prilaku

Stres yang dikaitkan dengan prilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover pegawai tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

### 2.1.7 Manajemen Stres Kerja

Dalam menanggulangi stres yang terjadi pada pegawai, banyak hal-hal yang dapat dilakukan. Agung (2008), mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja pegawai. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi pegawai untuk memberikan dorongan bagi pegawai, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh sipekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

## 2.2 Turnover Intention

### 2.2.1 Pengertian Turnover Intention

*Turnover Intention* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015).

*Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Flippo, 1994).

Menurut Supriyanto (2003) yang dimaksud *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Harnoto (dalam Dwiningtyas, 2015) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyakut perilaku pegawai, daintara nya :

a. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai pdalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi pegawai ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika

jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai macam pelanggaran lain nya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

e. Prilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika prilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Dari berbagai macam menurut para ahli dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan keluar nya seorang pegawai dari pekerjaannya secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

### 2.2.2 Faktor-faktor Turnover Intention

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantaranya faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan kebudayaan perusahaan.

a. Usia

Maier (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan ditempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh ditempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

b. Lama Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover*nya (Prihastuti, 1992). *Turnove* lebih banyak terjadi pada pegawai dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985).

c. Tingkat Pendidikan

Mowday (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini Maier (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi pegawai. Jika pendidikan tidak sesuai dengan

jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

d. Keikatan terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Horn dkk (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaan maka akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif (Modway dkk, 1982). Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dari perusahaannya.

e. Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Arnold (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongan untuk melakukan *turnover*.

f. Budaya Perusahaan

Robbins (Ilham Akhsanu Ridlo, 2012) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku pegawai dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh pegawai. Semakin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada pegawai, yang akan mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan sebuah organisasi atau perusahaan.

**2.2.3 Dampak Turnover**

Dampak *turnover* bagi organisasi diantaranya adalah :

- a. biaya penarikan pegawai  
menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan dan mempelajari pergantian
- b. biaya latihan  
menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan pegawai yang dilatih
- c. apa yang dikeluarkan buat pegawai lebih kecil dari yang dihasilkan pegawai baru tersebut

- d. tingkat kecelakaan para pegawai baru, biasanya cenderung tinggi
- e. adanya produksi yang hilang selama masa pergantian pegawai
- f. peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
- g. banyak pemborosan karena adanya pegawai baru
- h. perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan produksi. *Turnover* yang tinggi dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaannya.



## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Mona Tiorina Manurung (2012)	ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan .	analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan .
Riana Annisa (2018)	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDEGLANG BERKAH	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional, stres kerja terhadap turnover intention karyawan

<p>Luthfan Atmaji (2011)</p>	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang</p>	<p>penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</p>
<p>ANTONIUS PRASETYO WIBISONO (2020)</p>	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT ICU RUMAH SAKIT SWASTA DI SURABAYA TIMUR</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention perawat ICU Rumah Sakit Swasta Di Surabaya Timur.</p>	<p>Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention pada perawat ICU rumah sakit swasta di Surabaya Timur</p>
<p>HERDI SYAHPUTRA (2019)</p>	<p>PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN</p>	<p>Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh secara</p>

	PERAWAT UNTUK BERHENTI BEKERJA PADA RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA MEDAN	stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan	asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi	signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (turnover intention) Rumah Sakit Columbia Asia Medan
Rini Fitriantini (2020)	PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram.	teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan alat kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan stress kerja.

## 2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



**Gambar 2. 1**  
**Struktur penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

Diduga “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai pada RSUD Tengku Sulung”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

##### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir adalah di jalan Penunjang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir, lebih tepatnya di daerah Pulau Kijang.

##### 3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini adalah dalam rentang waktu bulan Agustus sampai bulan Desember 2020.

#### 3.2 Oprasional Variabel

Tabel 3. 1

Oprasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	IDIKATOR	SKALA
Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditrempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian	1. Konflik kerja	1. Hubungan kerja 2. Persaingan kerja	Ordinal
	2. Beban kerja	1. Jumlah pekerjaan	
	3. Waktu kerja	1. Jumlah jam kerja	
	4. Pengaruh kepemimpinan	1. Dukungan dari atasan 2. Gaya kepemimpinan	

rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik. ( Desy, 2017)			
Turnover Intention dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dengan alasan tertentu. ( Wirawan, 2015 )	1. Kepuasan kerja	1. Hasil kerja	Ordinal
	2. Pelanggaran	1. Pelanggaran tatatertib kerja	
	3. Protes kerja	1. Protes terhadap atasan	

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:90).

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Tengku Sulung yang berjumlah sekitar 105 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dengan mempertimbangkan besarnya jumlah populasi, maka jumlah sampel berdasarkan metode slovin dengan taraf keyakinan 95% dan tingkat kesalahan atau taraf signifikasi 5% sehingga yang menjadi sampel sebanyak 84 orang.

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus Slovin : } n &= \frac{N}{1+Ne^2} & n &= \frac{105}{1+105 \times 0,05^2} \\
 n : \text{jumlah sampel} & & &= \frac{105}{1+105 (0,0025)} \\
 N : \text{jumlah populasi} & & &= \frac{105}{1+0,025} \\
 e : \text{batas toleransi kesalahan} & & &= \frac{105}{1,25} = 84
 \end{aligned}$$

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer :

- Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.

### 3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal.

## 3.6 Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap stres kerja serta kinerja pegawai dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4

- c. Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Metode regresi linier dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh anatar variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik dan buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya variabel Y, begitupun sebaliknya.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = *turnover intention*

a = harga Y bila X = 0 ( harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = variabel bebas ( stres kerja pegawai )

e = *error* atau sisa

### 3.6.4 Koefisien Korelasi

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien

korelasi positif = 1 dan negatif sebesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna.

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

Koefisien determinasi dipakai untuk melihat seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel terkait. Nilai dari koefisien determinasi adalah anatar 0 dan 1, jika  $R^2$  kecil kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel terkait.

### 3.6.6 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS (Software Statistical and Service Solution) dan outputnya bernama bivariate pearson. SPSS ini adalah software sebuah komputer yang berguna untuk mengolah kemudian menganalisis dan statistik. Data yang dihasilkan akan dibentu menjadi sebuah tabel untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel digunakan dengan tabel  $r$  product moment, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian jumlah  $n$  sehingga didapat nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar tingkatan kevalitan indikator atau kuesioner

dapat ditentukan apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$  dan  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$ .

### 3.6.7 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Koefisien *Alpha Cronbach* merupakan statistik uji yang paling umum yang digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Didedikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah singkat RSUD Tengku Sulung

Tujuan pembangunan Nasional adalah membangun masyarakat Indonesia yang sejahtera, yang memiliki kemampuan untuk kemandirian di segala bidang. Pembangunan Kesehatan merupakan salah satu unsur dari sistem pembangunan nasional dimana pembangunan bidang kesehatan mempunyai kontribusi yang besar dalam pembangunan nasional. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan pembangunan nasional, pembangunan kesehatan diarahkan pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Salah satunya yaitu meningkatkan jumlah sarana pelayanan kesehatan dan memperpendek jarak antara masyarakat dengan sarana pelayanan kesehatan.

Untuk itu pembangunan infrastruktur dan pembangunan sumberdaya manusia sebagai modal utama untuk meningkatkan baik mutu maupun jangkauan pelayanan kesehatan rujukan. Hal inilah yang menjadi pendorong Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir untuk membangun RSUD pada wilayah Kecamatan yaitu Kecamatan Reteh. RSUD Tengku Sulung dibangun pada tahun 2005, berupa 3 (tiga) unit bangunan fisik di atas tanah seluas 2 (dua) hektar yang berasal dari swadaya dari masyarakat di Kecamatan Reteh, yang terletak di antara parit 5 dan parit 6 Kelurahan Pulau Kijang Kecamatan Reteh.

Pembangunan RSUD yang dimaksud adalah untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kesehatan sebagai sarana rujukan pelayanan dasar, karena

jangkauan wilayah Kecamatan Reteh untuk menuju pelayanan kesehatan rujukan (RSUD) ke ibu kota Kabupaten Tembilahan menempuh jarak yang jauh dan waktu yang cukup lama serta memerlukan biaya yang cukup besar, sehingga bagi masyarakat dengan ekonomi rendah tidak bisa mendapat pelayanan yang lebih cepat dan baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang adalah Rumah Sakit Daerah Type D yang terletak di Pulau Kijang Kecamatan Reteh milik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir di dirikan pada tahun 2005. Merupakan unit pelaksana teknis dari dinas kesehatan yang dipimpin oleh seorang Direktur yang secara teknis bertanggung jawab kepada kepala dinas kesehatan dan secara operasional kepada kepala daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

RSUD Tengku Sulung merupakan salah satu unsur organisasi perangkat daerah dengan disahkannya peraturan daerah tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang dengan perda ini maka Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah TK II Kabupaten Indragiri Hilir.

Pada tanggal 22 Maret 2011 melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.03.05/I/860/11 maka Rumah Sakit Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang ditetapkan statusnya menjadi Rumah Sakit Type D. Izin oprasional Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang

dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir nomor :  
02/SIORS/PPSDK-IV/2011/873 pada tanggal 29 April 2011

#### **4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umuum Daerah Tengku Sulung**

##### **4.2.1 Visi**

Menjadi Rumah Sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan terpadu yang sesuai kebutuhan masyarakat.

##### **4.2.2 Misi**

- a. Menjadi Rumah Sakit yang mempunyai fasilitas pelayanan kesehatan lengkap.
- b. Mampu memenuhi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang menyentuh kepuasan pengguna jasa dengan pelayanan spesialisistik, cepat, tepat dan keramah tamahan.
- c. Menerapkan prinsip praktis, efesien dan optimal dalam pengelolaan usaha serta giat berusaha untuk memberikan nilai tambah bagi karyawan dan masyarakat.

#### **4.3 Falsafah dan Motto Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung**

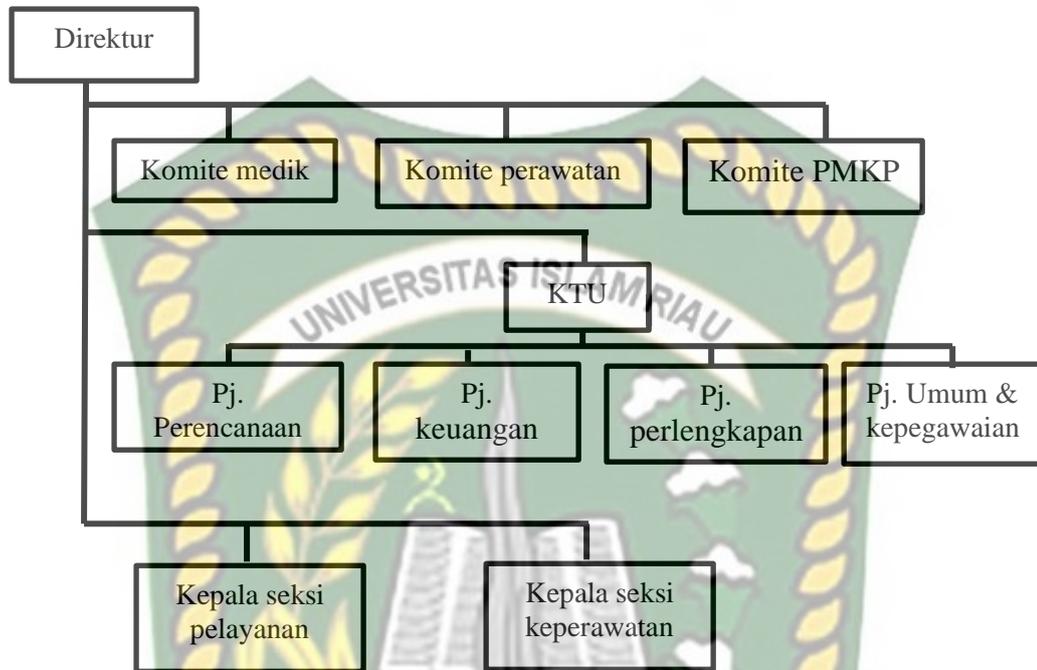
##### **4.3.1 Falsafah**

“Memberikan pelayanan kesehatan secara tepat, ramah oleh tenaga profesional”

##### **4.3.2 Motto**

”Senyum, Sapa, Ramah, Tanggap”

#### 4.4 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 4. 1**

**Struktur Organisasi RSUD**

*Sumber: RSUD Tengku Sulung*

Struktur organisasi RSUD Tengku Sulung disusun berdasarkan tugas fungsi dan tanggung jawab masing – masing jabatan yang dirincikan sebagai berikut:

a. **Direktur**

Menyusun, mengimunikasikan, dan menerapkan visi misi serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh RSUD

b. **Komite Medik**

Sebagai pengarah (*stering*) dalam pemberian pelayanan medis yang dilaksanakan oleh staf medis.

c. Komite Keperawatan

Merupakan wadah non struktural rumah sakit yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme keperawatan melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi dan disiplin profesi keperawatan.

d. Komite PMKP

Menyusun dan merencanakan pelaksanaan kegiatan program kerja PMKP, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program peningkatan mutu dan keselamatan pasien rumah sakit.

e. Kasubbag Tata Usaha

Mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan administrasi umum meliputi ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerjasama, hubungan masyarakat, rumah tangga, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kearsipan serta pengelolaan administrasi kepegawaian RSUD.

f. Pj. Perencanaan

Menyusun dan mengkoordinasikan perencanaan program kegiatan rumah sakit.

g. Pj. Keuangan

Menyusun anggaran RS, melakukan verifikasi dan akuntansi keuangan RS, menyiapkan draf penyusunan dan penetapan besaran jasa pelayanan/ remunerasi.

h. Pj.Perengkan

Menyusun program kerja dan rencana pengembangan sumber daya dan perlengkapan agar tugas – tugas dilaksanakan dengan baik, mengatur keamanan dan ketertiban dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Tengku sulung, melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

i. Pj. Umum & Kepegawaian

Menyusun program kerja dan rencana sumber daya agar tugas – tugas dapat dilaksanakan dengan lancar, menjabarkan dan memberitahukan tentang kebijaksanaan pimpinan rumah sakit kepada bawahan untuk acuan tugas, memproses permohonan cuti pegawai RSUD Tengku Sulung.

j. Kepala Seksi pelayanan

Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada seksi pelayanan medis, menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi pelayanan medis, melaksanakan pengawasan dan penilaian pelayanan pasien termasuk pemulangan jenazah.

k. Kepala Seksi Keperawatan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan dan kebutuhan pelayanan keperawatan, melakukan koordinasi, pemantauan, dan pengambilan keputusan rawat inap dan insentif.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Deakripsi Hasil Penelitian

Didalam bab ini akan membahas tentang Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover intention Pegawai RSUD Tengku Sulung di Pulau Kijang secara keseluruhan yang dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 84 responden.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1

**Tabel 5. 1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – laki	36	42,85
Perempuan	48	57,15
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber: RSUD Tengku Sulung, 2021*

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 48 orang dengan persentase (57,15%) dan laki - laki sebanyak 36 orang dengan persentase (42,85%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, karena RSUD membutuhkan banyak tenaga keperawatan dan kebanyakan lulusan keperawatan adalah perempuan. Selain itu pegawai

perempuan juga dikenal dengan kepribadian yang sabar dan tidak gegabah dalam mengambil keputusan.

### 5.1.2 Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5,2

**Tabel 5. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 29	17	20,24
30 – 38	30	35,72
39 – 47	23	27,38
> 48	14	16,66
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber: RSUD Tengku Sulung, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur 30 – 38 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase (35,72%), kemudian umur 39 – 47 sebanyak 23 orang dengan persentase (27,38%), kemudian umur 20 – 29 sebanyak 17 orang dengan persentase (20,24%), dan umur > 48 sebanyak 14 orang dengan persentase (16,66%).

### 5.1.3 Masa Kerja

Deskripsi kaarakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.3

**Tabel 5. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
2 - 11 bulan	19	22,60
1 - 3 tahun	22	26,24
4 – 9 tahun	26	30,94
> 10 tahun	17	20,22
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber: RSUD Tengku Sulung*

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja selama 4 – 9 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase (30,94%), kemudian 1 - 3 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase (26,24%), kemudian 2 – 11 bulan sebanyak 19 orang dengan persentase (22,60%), dan > 10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (20,22%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 4 – 9 tahun. Pegawai dengan masa kerja yang lama akan lebih mudah memahami kondisi di RSUD Tengku Sulung.

**5.1.3 Pendidikan**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 5.4

**Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA / SMK	18	21,42
D3	29	34,52
S1	37	44,06
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber ; RSUD Tengku Sulung*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat di lihat bahwa mayoritas besar pendidikan responden adalah S1 yaitu 37 orang dengan persentase (44,06%), kemudian D3 yaitu 29 orang dengan persentase (34,52%), dan SMA/ SMK yaitu 18 orang dengan persentase (21,42%). Hal ini dikarenakan padasaat penyebaran angket mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang cukup. Hal ini mengabarkan bahwa RSUD Tengku Sulung memiliki pegawai yang berpendidikan dan berkompeten.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu butir – butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Semakin tinggi validitas suatu pernyataan maka akan semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Maka untuk itu terlebih dahulu ditentukan nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= df : (n-2) \\ &= 5\% : (84-2) \\ &= (0,05) : 82 \\ &= 0,2146 \end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas untuk variabel stres kerja sebagai berikut :

**Tabel 5. 5**

**Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	Item.1	0,802	0,2146	Valid
	Item.2	0,757	0,2146	Valid
	Item.3	0,804	0,2146	Valid
	Item.4	0,809	0,2146	Valid
	Item.5	0,790	0,2146	Valid
	Item.6	0,817	0,2146	Valid
	Item.7	0,779	0,2146	Valid
	Item.8	0,810	0,2146	Valid
	Item.9	0,780	0,2146	Valid
	Item.10	0,864	0,2146	Valid
	Item.11	0,830	0,2146	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dalam variabel stres kerja memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

**Tabel 5. 6**

**Hasil Pengujian Validitas Turnover Intention (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Item.1	0,521	0,2146	Valid
	Item.2	0,536	0,2146	Valid
	Item.3	0,562	0,2146	Valid
	Item.4	0,583	0,2146	Valid
	Item.5	0,492	0,2146	Valid
	Item.6	0,581	0,2146	Valid
	Item.7	0,529	0,2146	Valid
	Item.8	0,691	0,2146	Valid
	Item.9	0,649	0,2146	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel *turnover intentionn* memiliki  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan konstruk – konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$ . Berikut ini hasil pengujian relibilitas untuk kedua variabel yang diteliti dan membandingkannya dengan nilai Alpha Kritis :

**Tabel 5. 7**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,780	0,600	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0740	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memilik nilai *alpha cronbac's* lebih besar daripada 0,600 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliabel*).

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dapat di lihat sebagai berikut :

**Tabel 5. 8**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Konflik Sesama Rekan Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	19	95	22,62
2	Sering	41	164	48,80
3	Jarang	22	66	26,20
4	Tidak Pernah	2	4	2,38
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>329</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase (48,80%) yang menyatakan sering, kemudian tanggapan responden dengan menjawab jarang sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase (26,20%), kemudian tanggapan responden sangat sering sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase (22,62%), dan sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase (2,38%) menyatakan tidak pernah. Kesimpulan dalam tanggapan responden dominan menjawab sering yang artinya responden sering mengalami konflik sesama rekan kerja. Hal ini

biasanya sering terjadi akibat komunikasi yang kurang baik atau gaya komunikasi yang berbeda sehingga menimbulkan ketidaksepahaman.

**Tabel 5.9**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pola Hubungan dan Dukungan Kerja Dari Rekan Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	135	32,14
2	Setuju	33	132	39,29
3	Kurang Setuju	24	72	28,57
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>339</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat di lihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu 33 orang dengan tingkat persentase (32,14%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase (39,29%), dan sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase (28,57%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan tanggapan responden dominan menjawab setuju yang artinya responden setuju dengan pola hubungan dan dukungan kerja yang di dapat dari rekan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja sehingga dapat menimbulkan sisi positif.

**Tabel 5. 10**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pegawai Lain Menjadi Pesaing Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	31	155	36,90
2	Setuju	28	112	33,34
3	Kurang Setuju	24	72	28,57
4	Tidak Sertuju	1	2	1,19
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu 31 orang dengan tingkat persentase (36,90%) yang menyatakan sangat setuju, kemudian tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase (33,34%), kemudian tanggapan responden kurang setuju sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase (28,57%), dan sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebanyak (1,19%) yang menyatakan tidak setuju. Kesimpulan tanggapan responden dominan menjawab sangat setuju, yang artinya keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing pekerja pegawai lainnya. Persaingan yang sehat didalam sebuah RSUD Tengku Sulung dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif bagi rumah sakit dan perkembangan karir pekerja, tetapi banyak kasus setelah mulai bersaing atau berkompetisi satu sama lain ada pegawai yang kadang-kadang mulai kehilangan akal untuk berkompetisi secara sehat. Pada akhirnya hal ini

menjadi sesuatu yang merugikan rumah sakit dalam membangun kolaborasi kerja.

**Tabel 5. 11**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Mempunyai Resiko Tinggi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	150	35,71
2	Setuju	32	128	38,10
3	Kurang Setuju	22	66	26,19
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu 32 orang dengan tingkat persentase (38,10%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden sangat setuju sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase (35,71%), dan 22 orang dengan tingkat persentase (26,19%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab setuju, yang artinya pekerjaannya mempunyai resiko tinggi untuk kualitas kerja. Potensi bahaya di rumah sakit selain penyakit-penyakit infeksi juga ada potensi bahaya-bahaya lainnya yang mempengaruhi situasi dan kondisi rumah sakit yaitu kecelakaan ( peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anastesi. Semua

potensi bahaya tersebut diatas jelas mengancam jiwa dan kehidupan para pegawai di rumah sakit.

**Tabel 5. 12**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Harus Dikerjakan Setiap Harinya Banyak**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobott	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	115	27,38
2	Setuju	38	152	45,24
3	Kurang Setuju	23	69	27,38
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>336</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat di lihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase (45,24%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase (27,38%), dan 23 orang dengan persentase sebanyak (27,38%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab setuju, yang artinya tugas yang harus di kerjakan setiap harinya banyak sehingga seringkali membuat kelelahan. Biasanya ini terjadi apabila banyak nya pasien yang memerlukan pertolongan dengan cepat karena keadaan yang darurat.

**Tabel 5. 13**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Sering Kali Mengerjakan Dua / Lebih Pekerjaan Dalam Waktu Yang Bersamaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	16	80	19,05
2	Sering	47	188	55,95
3	Jarang	21	63	25
4	Tidak Pernah	-	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>331</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 47 orang dengan tingkat persentase (55,95%) yang menyatakan sering, kemudian tanggapan responden yang menyatakan jarang sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase (25%), dan 16 orang dengan tingkat persentase (19,05%) menyatakan sangat sering. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab sering, yang artinya responden sering kali mengerjakan dua / lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Tabel 5. 14

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Waktu Yang Disediakan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	130	30,95
2	Setuju	35	140	41,67
3	Kurang Setuju	22	66	26,19
4	Tidak Setuju	1	2	1,19
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>338</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase (41,67%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase (30,95%), kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase (26,19%), dan 1 orang dengan tingkat persentase (1,19%) menyatakan tidak setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab setuju, yang artinya responden mengalami kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pegawai mengerjakan suatu pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang bersamaan.

**Tabel 5. 15**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Jam Kerja Yang Berlebihan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	135	32,14
2	Setuju	35	140	41,67
3	Kurang Setuju	21	63	25
4	Tidak Setuju	1	2	1,19
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>340</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase (41,67%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden sangat setuju sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase (32,14%), kemudiiian tanggapan responden kurang setuju sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase (25%), dan 1 orang dengan tingkat persentase (1,19%) menyatakan tidak setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab setuju, yang artinya responden setuju dengan jam kerja yang berlebihan diatas rata-rata jam kerja. Hal ini biasanya terjadi apabila pekerjaan yang banyak atau menumpuk sehingga jam istirahatnya digunakan untuk bekerja.

**Tabel 5. 16**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Tidak Adanya Waktu Cuti Dalam Satu Tahun**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	120	28,57
2	Setuju	41	164	48,81
3	Kurang Setuju	19	57	22,62
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase (48,81%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden sangat setuju sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase (28,57%), dan 19 orang dengan tingkat persentase (22,62%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menjawab setuju, ini artinya responden setuju tentang tidak adanya waktu cuti dalam satu tahun kerja. Penyebab utama tidak adanya cuti karena faktor finansial. Pasalnya RS harus tetap membayar pegawai padahal pegawai tidak bekerja, belum lagi dengan pekerjaan yang menumpuk dan harus diserahkan kepada pegawai lain yang pada akhirnya akan memunculkan biaya ekstra untuk membayar upah lembur pegawai pengganti.

Tabel 5. 17

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Tidak Melibatkan Dalam Mengambil Suatu Keputusan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	27	135	32,14
2	Sering	38	152	45,24
3	Jarang	16	48	19,05
4	Tidak Pernah	3	6	3,57
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>341</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase (45,24%) yang menyatakan sering, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat sering sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase (32,14%), kemudian tanggapan responden yang menyatakan jarang sebanyak 16 oarang dengan tingkat persentase (19,05%), dan 3 orang dengan tingkat persentase (3,57%) yang menyatakan tidak pernah. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan sering, yang artinya bahwa responden sering tidak dilibatkan oleh pimpinan dalam mengambil suatu keputusan. Hal ini menggambarkan gaya kepemimpinan yang otokratis dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri.

Tabel 5. 18

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Dukungan Dari Atasan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	160	38,10
2	Setuju	33	132	39,29
3	Kurang Setuju	19	57	22,61
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>349</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase (39,29%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase (38,10%), dan 19 orang dengan tingkat persentase (22,61%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menyatakan setuju, yang artinya bahwa responden kurang mendapatkan dukungan dari atasannya. Hal ini yang menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja karena kurangnya dukungan dari atasan dalam bekerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Tabel 5. 19

## Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan Variabel Stres Kerja (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Konflik sesama rekan kerja	19	41	22	2	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>164</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>329</b>
2	Pola hubungan dan dukungan kerja dari rekan kerja	27	33	24	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>132</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>339</b>
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja	31	28	24	1	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>155</b>	<b>112</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>341</b>
4	Pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi	30	32	22	-	-	84
	<b>Bobot skor</b>	<b>150</b>	<b>128</b>	<b>66</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>344</b>
5	Tugas yang harus dikerjakan setiap harinya banyak	23	38	23	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>115</b>	<b>152</b>	<b>69</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>336</b>
6	Sering kali mengerjakan dua / lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	16	47	21	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>188</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>331</b>
7	Kurangnya waktu yang disediakan	26	35	22	1	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>130</b>	<b>140</b>	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>338</b>
8	Jam kerja yang berlebihan	27	35	21	1	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>340</b>
9	Tidak adanya waktu cuti dalam satu tahun	24	41	19	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>120</b>	<b>164</b>	<b>57</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>341</b>
10	Pipinan tidak melibatkan dalam mengambil suatu keputusan	27	38	16	3	-	84

	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>152</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>341</b>
11	Kurangnya dukungan dari atasan	32	33	19	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>160</b>	<b>132</b>	<b>57</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>349</b>
<b>Total Skor</b>							<b>3729</b>
<b>Skor Tertinggi 11 x 5 x 84</b>							<b>4620</b>
<b>Skor Terendah 11 x 1 x 84</b>							<b>924</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dilihat skor prolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai stres kerja diperoleh skor 3729, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yaitu berada pada interval 3142 sampai 3881. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &: \frac{4620 - 924}{5} \\
 &: 739
 \end{aligned}$$

**Tabel 5. 20**

**Kategori Kriteria Penilaian**

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	3881 – 4620	Sangat Baik
2	<b>3142 – 3881</b>	<b>Baik</b>
3	2403 – 3142	Cukup
4	1664 – 2403	Tidak Baik
5	925 – 1664	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai stres kerja pada kategori **Baik** dikarenakan total skor 3729. Untuk indikator skor tertinggi berada pada indikator yaitu kurangnya dukungan dari atasan dengan skor sebanyak 349, dan yang paling rendah berada pada indikator konflik sesama rekan kerja dengan skor sebanyak 329.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5. 21**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketidak Puasan Terhadap Hasil Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	165	39,29
2	Setuju	46	184	54,76
3	Kurang Setuju	5	15	5,95
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jawaban</b>		<b>84</b>	<b>364</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan tingkat frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 46 orang dengan tingkat persentase (54,78%) yang menyatakan setuju, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase (39,29%), dan 5 orang dengan tingkat persentase (5,95%) yang

menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden adalah dominan lebih menyatakan setuju, yang artinya bahwa responden setuju bahwa ia merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena adanya lingkungan yang kurang baik, kurangnya pelatihan pada pegawai atau fasilitas yang kurang memadai.

Tabel 5. 22

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Kurang Menarik**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	190	45,24
2	Setuju	41	164	48,81
3	Kurang Setuju	5	15	5,95
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan tingkat frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase (48,81%) yang menyatakan setuju, kemudian responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase (45,24%), dan 5 orang dengan tingkat persentase (5,95%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden lebih dominan menyatakan setuju, artinya responden setuju pekerjaan nya kurang menarik karena atasan nya memberikan pekerjaan kurang sesuai dengan kemampuan pegawai. Para pegawai seringkali mendapatkan pekerjaan yang kurang sesuai dengan keahliannya ini yang menyebabkan pegawai dihadapkan

denga dua pilihan menundurkan diri atau tetap bertahan. Disisi lain dalam era yang serbacanggih ini ada ribuan bahkan jutaan orang yang ingin bekerja. Ini fenomena sosial yang umum terjadi dan dialami oleh hampir semua pekerja, akan tetapi atasan selalu menuntut pegawai untuk tetatp *surviv*. Dengan situasi seperti ini pegawai harus bisa beradaptasi dbidang baru dengan baik.

**Tabel 5. 23**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kurang Mendapat *Feed Back***

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	185	44,05
2	Setuju	42	168	50
3	Kurang Setuju	5	15	5,95
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Tidak Setuju Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>368</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan dengan tingkat frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase (50%) yang menyatakan setuju, kemudian responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase (44,05%), dan 5 orang dengan tingkat persentase (5,95%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden lebih dominan menyatakan setuju, yang artinya responden kurang mendapat *feed back* atas kerjanya. Hal ini biasanya mengarah kepada finansial yang kurang adil setelah apa

yang pegawai berikan kepada atasan tetapi tidak sebanding dengan apa yang atasan berikan kepada pegawai nya.

**Tabel 5. 24**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Sesuai Keinginan Atasan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	39	195	46,43
2	Sering	41	164	48,81
3	Jarang	4	12	4,76
4	Tidak Pernah	-	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>371</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase (48,81%) yang menyatakan sering, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat sering sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase (46,43%), dan 4 orang dengan tingkat persentase (4,76%) yang menyatakan jarang. Kesimpulan dari tanggapan responden diatas dominan menyatakan sering, yang artinya pekerjaan yang dilakukan responden sering tidak sesuai dengan keinginan atasan. Ini biasanya terjadi karena pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan kemampuan pegawai nya sehingga hasilnya tidak sesuai dengan apa yang atasan harapkan.

Tabel 5. 25

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Keterlambatan Datang Ketempat Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	37	185	44,05
2	Sering	43	172	51,19
3	Jarang	4	12	4,76
4	Tidak Pernah	-	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 di atas dapat dilihat hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung yang diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase (51,19%) yang menyatakan sering, kemudian responden yang menyatakan sangat sering sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase (44,05%), dan 4 orang dengan tingkat persentase (4,76%) menyatakan jarang. Kesimpulan dari tanggapan responden lebih dominan menyatakan sering, yang artinya responden sering terlambat datang ketempat kerja dari jam yang telah ditentukan. Seringnya terlambat datang ketempat kerja biasanya terjadi akibat mulai malas untuk bekerja dikarenakan beberapa faktor yang dialami pegawai contohnya kondisi lingkungan kerja yang kurang baik.

**Tabel 5. 26**

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Saat Mengeluarkan Pendapat Sering Diabaikan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	41	205	48,81
2	Sering	38	152	45,24
3	Jarang	5	15	5,95
4	Tidak Pernah	-	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>372</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat di lihat hasil tanggapan responden RSUD Tengku Sulung yang diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase (48,81%) yang menyatakan sangat sering, kemudian responden yang menyatakan sering yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase (45,24%), dan 5 orang dengan tingkat persentase (5,95%) yang menyatakan jarang. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menyatakan sangat sering, yang artinya saat mengeluarkan pendapat responden sering diabaikan atasan.

Tabel 5. 27

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Jam Kerja Untuk Melakukan Kegiatan-Kegiatan Yang Tidak Ada Hubungannya Dengan Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	37	185	44,05
2	Sering	39	156	46,43
3	Jarang	8	24	9,52
4	Tidak Pernah	-	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>365</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 30 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung yang di peroleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase (46,43%) yang menyatakan sering, kemudian tanggapan responden yang menyatakan sangat sering sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase (44,05%), dan 8 orang dengan tingkat persentase (9,52%) yang menyatakan jarang. Kesimpulan dari hasil tanggapan responden lebih dominan menyatakan sering, yang artinya responden sering menggunakan jam kerjanya untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Hal ini menggambarkan bahwa tidak adanya semangat kerja dalam diri pegawai tersebut.

Tabel 5. 28

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan Atasan Terhadap Pegawai Sangat Rendah**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	150	35,71
2	Setuju	36	144	42,86
3	Kurang Setuju	18	54	21,43
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>348</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung yang diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 36 orang dengan tingkat persentase (42,86%) yang menyatakan setuju, kemudian pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase (35,71%), dan 18 orang dengan tingkat persentase (21,43%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden dominan menyatakan setuju, yang artinya responden merasa kepercayaan atasan terhadap pegawainya sangat rendah. Didalam dunia kerja seharusnya atasan memberikan kepercayaan pada pegawainya untuk melakukan tugasnya sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, jika dalam suatu organisasi atasan tidak percaya terhadap pegawai nya itu akan menjadikan pegawai tidak percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya.

Tabel 5. 29

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pendapat Yang Tidak Di  
Pertimbangkan Oleh Atasan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	125	29,76
2	Setuju	40	160	47,62
3	Kurang Setuju	19	57	22,62
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>342</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden di RSUD Tengku Sulung yang diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase (47,62%) yang menyatakan setuju, kemudian responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase (29,76%), dan 19 orang dengan tingkat persentase (22,62%) yang menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden lebih dominan menyatakan setuju, yang artinya pendapat tentang perbaikan kinerja pegawai tidak selalu di pertimbangkan oleh atasan. Hal ini menggambarkan bahwa atasan tidak selalu mempertimbangkan pendapat pegawai sehingga menyebabkan pegawai memiliki rasa yang tidak baik terhadap atasan ini akan menimbulkan hasil kerja yang tidak baik.

Tabel 5. 30

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan Variabel <i>Stres Kerja (Y)</i>	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya	33	46	5	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>165</b>	<b>184</b>	<b>15</b>	-	-	<b>364</b>
2	Pekerjaan kurang menarik karena RSUD memberikan pekerjaan kurang sesuai dengan kemampuan pegawainya	38	41	5	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>190</b>	<b>164</b>	<b>15</b>	-	-	<b>369</b>
3	Kurang mendapat <i>feed back</i> atas pekerjaannya	37	42	5	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>185</b>	<b>168</b>	<b>15</b>	-	-	<b>368</b>
4	Pekerjaan yang pegawai lakukan selalu tidak sesuai dengan atasan	39	41	4	-	-	84
	<b>Bobot skor</b>	<b>195</b>	<b>164</b>	<b>12</b>	-	-	<b>371</b>
5	Sering terlambat datang ketempat kerja dari jam yang telah ditentukan	37	43	4	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>185</b>	<b>172</b>	<b>17</b>	-	-	<b>369</b>
6	Saat pegawai mengeluarkan pendapat sering diabaikan atasan	41	38	5	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>205</b>	<b>152</b>	<b>15</b>	-	-	<b>372</b>
7	Menggunakan jam kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerja	37	39	8	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>185</b>	<b>156</b>	<b>24</b>	-	-	<b>365</b>
8	Pegawai merasa kepercayaan atasan terhadap pegawai sangat	25	40	19	-	-	84

	rendah						
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>160</b>	<b>57</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>342</b>
9	Pendapat tentang perbaikan kinerja pegawai tidak selalu dipertimbangkan oleh atasan	30	36	18	-	-	84
	<b>Bobot Skor</b>	<b>150</b>	<b>144</b>	<b>54</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>348</b>
<b>Total Skor</b>							<b>3268</b>
<b>Skor Tertinggi 9 x 5 x 84</b>							<b>3780</b>
<b>Skor Terendah 9 x 1 x 84</b>							<b>758</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat dilihat skor prolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai *Turnover Intention* diperoleh skor 3268, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada pada interval 3176 sampai 3780. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{3780 - 758}{5}$$

$$: 604$$

**Tabel 5. 31**  
**Kategori Kriteria Penilaian**

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	3176 – 3780	Sangat Baik
2	2572 – 3176	Baik
3	1968 – 2572	Cukup
4	1364 – 1968	Tidak Baik
5	760 – 1364	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai *Turnover Intention* pada kategori **Sangat Baik** dikarenakan total skor 3268. Untuk indikator skor tertinggi berada pada indikator yaitu saat pegawai mengeluarkan pendapat sering diabaikan atasan dengan skor sebanyak 372, dan yang paling rendah berada pada indikator pegawai merasa kepercayaan atasan terhadap pegawai sangat rendah dengan skor sebanyak 342.

#### 5.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai

##### 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS versi 22 maka hasilo dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 32**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,524	1,536		14,666	,000
	stres kerja	,369	,034	,766	10,797	,000

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas maka dapat diketahui nilai konstan (a) sebesar 22,524 sedangkan nilai Stres kerja (b / koefisien regresi ) sebesar 0,369 sehingga persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,524 + 0,369X$$

Persamaan regresi diatas memiliki arti yaitu:

- a. Nilai konstanta sebesar 22,524 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 22,524
- b. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Stres Kerja, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar 0,369. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* adalah positif.

### 5.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Sulung. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 33

#### Hasil Uji Korelasi (r)

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,587	,582	2,120

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 atau 76,6%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen (Stres Kerja) dan independen (*Turnover Intention*) pada RSUD Tengku Sulung.

### 5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan sebagai untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel Stres Kerja mempengaruhi variabel *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 36 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai *R Square* dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,587 atau sebesar 58,7%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang

diberikan pada variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

### 5.5 Pembahasan Hasil penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Sulung Pulau Kijang adalah Rumah Sakit Daerah Type D yang terletak di Pulau Kijang Kecamatan Reteh milik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir di dirikan pada tahun 2005. Merupakan unit pelaksana teknis dari dinas kesehatan yang dipimpin oleh seorang Direktur yang secara teknis bertanggung jawab kepada kepala dinas kesehatan dan secara oprasional kepada kepala daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam penelitian ini mengambil responden sebanyak 84 pegawai RSUD Tengku Sulung dengan mengelompokannya dalam bentuk karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja di RSUD Tengku Sulung.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel Stres Kerja diduga memberi pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dimana hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian yaitu Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai RSUD Tengku Sulung, hal tersebut dapat dipastikan dengan melihat hasil uji t (parsial) dengan perolehan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat yang signifikan. Hubungan keeratan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada katregori kuat, hal ini dapat dipastikan dengan melihatv nilai

korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,766 atau 76,6%. Dan kontribusi yang diberikan untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 0,587 atau sebesar 58,7% dan selelbihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengurangi tingkat Stres Kerja pada pegawai dapat mengkordinasikan dan menempatkan pegawai sesuai dengan kapasitas dan keahlian pegawai, dan untuk mengelola tingkat Stres Kerja pada pegawai sebaiknya atasan meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan, masukan ataupun pendapat dari pegawainya dan pemberian konseling bagi pegawai yang memiliki masalah dalam menjalankan peran nya.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* Pegawai RSUD Tengku Sulung Pulau Kijang. Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela guna untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Artinya semakin tinggi tingkat Stres yang dialami oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar begitu juga sebaliknya.

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada RSUD Tengku Sulung yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. *Turnover Intention* pada RSUD Tengku Sulung sangat dipengaruhi oleh Stres kerja para pegawai hal ini dapat dilihat dari keluar masuk nya pegawai.
3. Dari hasil pengujian Regresi Linier Sederhana diketahui bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada RSUD Tengku Sulung.

4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSUD Tengku Sulung.
5. Dari hasil pengujian korelasi ( $r$ ) menunjukkan adanya hubungan keeratan variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang kuat pada pegawai RSUD Tengku Sulung dilihat dari besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 atau 76,6%.
6. Dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai determinasi sebesar 0,587 atau 58,7% nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel Stres kerja terhadap *Turnover Intention* dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat

#### **B. Saran**

Untuk mengatasi Stres yang ada pada instansi untuk menurangi *Turnover Intention*.

- a. Pihak RSUD dapat lebih memperhatikan pegawai dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada pegawai sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapat banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
- b. Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan pegawai melalui konseling.

- c. Mengadakan *refreshing* setiap tahun nya agar pegawai merasa fresh untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai agar tercipta kerjasama sebagai *teamwork*. Dengan tidak memberikan beban kerja tambahan yang berlebihan sehingga mempunyai jam kerja yang fleksibel.
- e. Bagi instansi diharapkan meluangkan waktu untuk saling menukar pendapat agar keluhan pegawai bisa dicari solusinya tentang kenapa mereka tidak puas terhadap kinerjanya, kemudian menerima saran dari pegawai bila memang itu benar dan baik meskipun pihak RSUD sudah menetapkan suatu target dan tujuan bukan berarti harus menutup telinga dari saran yang telah diberikan oleh pegawainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akhsanu Ridlo Ilham. 2012. *Turnover Pegawai*. Public Health Movement : Surabaya
- Budiastiti Purnama Dewi Ayu .K, I Made Artha Wibawa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (6), 3560-3588.
- Dewi, Rusmalia. 2018. *Stres Kerja*. Semarang : Semarang University Press
- Dwiningtyas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Cv. Aneka Ilmu Semarang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Hesarika Adelia. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap tahun 2017(Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan)*. Jurnal Ilmiah Simantek, 2 (2).
- Jum'ati Nurleila, HimmayatulWuswa. 2013. *Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2p-Pl) Di Kabupaten Bangkalan*. Jurnal NeO-Bis, 7 (2).
- Made Tiya Jumani Monica Ni. Made Surya Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (3), 1644-1673.
- Musradinur. 2016. *Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi*. Jurnal Edukas, 2 (2).
- Natalya Massie Rachel, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6 (2).
- Natalya Massie Rachel. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6 (2).
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stress*. Nuha Medika : Yokyakarta
- Sitompul Finency. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai*. Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, 1 (2).
- Sultan Tantra D. M, TA. Larasati. 2015. *Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja*. Majority, 4 (9), 58.

Tiorina Manurung Mona. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Semarang: Semarang

Wartono Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Majalah Mother And Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4 (2).

Widyastuti, Niken. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Skpd Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. Jurnal Maksipreneur, IV (2), 15 – 27.

