
**PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA RUMAH SAKIT KARYA HUSADA**

Oleh

Dwi Pujiawati¹, Syandra Rahayu², Jiilah Nurul Syifa³, Kiki Yustanti⁴, Awan Setiawan⁵,
Dani Ramdani⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Langlangbuana, Indonesia

E-mail: ¹dwipujiawati2@gmail.com, ²sandramulyadi212@gmail.com,

³jiilahnuruls@gmail.com, ⁴kikipardan@gmail.com, ⁵awans2425@gmail.com,

⁶dani.ramdani08@gmail.com

Article History:

Received: 11-02-2026

Revised: 28-02-2026

Accepted: 14-03-2026

Keywords:

Stres Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja dan
Keinginan Berhenti
Bekerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah 1) Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention di Rumah Sakit karya Husada, 2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention di Rumah Sakit karya Husada, 3) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention di Rumah Sakit karya Husada, 4) Terdapat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di Rumah Sakit Karya Husada. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rumah Sakit Karya Husada yang berjumlah 348 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin (dengan menggunakan tingkat kesalahan 10%). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang Karyawan pada Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. Hasil penelitian membuktikan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan Karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) dari Rumah Sakit Karya Husada. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan Karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) dari Rumah Sakit Karya Husada. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan Karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) dari Rumah Sakit Karya Husada. Stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan Karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) dari Rumah Sakit Karya Husada.

PENDAHULUAN

Fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, klinik, dan puskesmas merupakan institusi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, fasilitas kesehatan tidak hanya bergantung pada tenaga medis, tetapi juga tenaga non-medis yang bersama-sama berkontribusi dalam mendukung

kelancaran pelayanan kesehatan. Seluruh tenaga kerja dalam industri kesehatan memegang peranan penting dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Namun demikian, sektor layanan kesehatan juga dikenal sebagai sektor yang memiliki tantangan kerja yang tinggi, seperti tuntutan pekerjaan yang besar, jam kerja yang panjang, serta tekanan emosional yang intens (Dokras, 2016).

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya menjalankan operasional organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif agar organisasi dapat berkembang secara optimal (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional, kemajuan teknologi maupun ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai tidak akan memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi adalah tingginya tingkat turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seseorang untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Menurut Luthans dalam buku *Organizational Behavior*, turnover intention merupakan prediktor terbaik dari perilaku turnover yang sebenarnya. Niat untuk keluar biasanya muncul melalui proses kognitif yang diawali dengan ketidakpuasan kerja, kemudian karyawan mulai mempertimbangkan untuk berhenti, mencari alternatif pekerjaan lain, hingga akhirnya memiliki niat kuat untuk meninggalkan organisasi.

Tingginya turnover intention dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti terganggunya stabilitas operasional, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta menurunnya moral kerja karyawan yang masih bertahan. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan turnover intention antara lain stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga memengaruhi sikap serta perilaku kerja, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Rizalti (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian lain oleh Nursalimal dan Oktafien (2023) juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention pada karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya dukungan rekan kerja maupun atasan, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Penelitian oleh Khomaryah et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Kristin et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Faktor lain yang juga memiliki hubungan erat dengan turnover intention adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk aspek kompensasi, hubungan interpersonal, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian lain oleh Feresh dan Farhan (2022) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention.

Fenomena turnover juga terjadi di Rumah Sakit Karya Husada, dimana dalam beberapa tahun terakhir tingkat turnover karyawan tergolong cukup tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak HRD, tingkat turnover karyawan pada tahun 2023 sebesar 11,2% dengan jumlah karyawan 340 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 38 orang. Pada tahun 2024 angka turnover meningkat menjadi 14,1% dengan jumlah karyawan 349 orang dan 49 karyawan keluar. Sementara itu pada tahun 2025 hingga bulan November, tingkat turnover tercatat sebesar 14,1% dengan jumlah karyawan 348 orang dan 49 karyawan keluar. Berdasarkan standar yang dikemukakan oleh Gallup (1997), tingkat turnover yang berada di atas 10% per tahun termasuk dalam kategori tinggi.

Tingginya tingkat turnover tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Karya Husada.

LANDASAN TEORI

1 Stres Kerja

1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan individu menjadi gugup, cemas, serta mengalami tekanan psikologis dalam melaksanakan pekerjaannya [1]. Selain itu, stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai respons yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, atau sumber daya yang dimiliki pekerja sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja [2].

Stres kerja biasanya muncul akibat berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kesehatan fisik maupun mental karyawan serta memengaruhi sikap dan perilaku kerja seperti menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi (turnover intention) [3].

1.2 Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja dapat berasal dari berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan kerja. Beberapa sumber stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu tinggi, konflik peran dalam pekerjaan, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal yang kurang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta ketidakpastian mengenai jenjang karier di masa depan [1].

Selain itu, faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang tidak nyaman, serta kurangnya fasilitas kerja juga dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan.

1.3 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut antara lain menurunnya kepuasan kerja, munculnya kelelahan emosional (burnout), menurunnya komitmen organisasi, gangguan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan mereka [3].

2. Lingkungan Kerja

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika melakukan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta kinerja karyawan dalam organisasi [4]. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti alat kerja, metode kerja, pengaturan kerja, serta kondisi fisik dan sosial yang ada di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja dan memengaruhi kinerja karyawan [5]. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal [6]. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis.

2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua dimensi utama yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik [7].

1. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tingkat kebisingan, serta fasilitas kerja yang tersedia.
2. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar karyawan, dukungan atasan, komunikasi organisasi, serta iklim kerja yang tercipta di dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja antara lain penerangan ruangan, pemilihan warna ruangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja, suhu udara, kebersihan, serta keamanan lingkungan kerja [8]. Indikator tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

3. Kepuasan Kerja

3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya [9]. Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai evaluasi individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, termasuk aspek kompensasi, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier [10]. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi.

3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja meliputi beberapa aspek utama yaitu pekerjaan itu sendiri, tingkat upah atau kompensasi, kualitas pengawasan dari atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan promosi atau pengembangan karier [9]. Karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek tersebut cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta memiliki keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi.

4. Turnover Intention

4.1 Pengertian Turnover

Turnover merupakan kondisi ketika karyawan meninggalkan organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela sehingga organisasi perlu melakukan proses rekrutmen kembali untuk menggantikan posisi yang kosong [9]. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi organisasi seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

4.2 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain [11]. Turnover intention biasanya muncul sebelum terjadinya tindakan keluar dari organisasi secara nyata. Turnover intention juga dapat diartikan sebagai evaluasi individu mengenai keberlanjutan hubungan kerja dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar, tetapi sudah menunjukkan adanya keinginan untuk berpindah pekerjaan [12].

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian secara statistik serta mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang sistematis, terukur, dan dapat dianalisis secara matematis terhadap fenomena yang terjadi dalam organisasi.

Pendekatan deskriptif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Dengan pendekatan ini, peneliti berusaha mengidentifikasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui kondisi yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit

Karya Husada pada periode penelitian tertentu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 98 Cikampek. Rumah sakit ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan data yang diperoleh dari pihak HRD rumah sakit, tingkat turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir tergolong cukup tinggi sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Waktu penelitian dilaksanakan selama beberapa tahap yang meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga tahap analisis dan penyusunan laporan penelitian. Proses penelitian dimulai dari tahap perumusan masalah, studi literatur, penyusunan instrumen penelitian, hingga analisis data menggunakan perangkat lunak statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Karya Husada yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 98 Cikampek. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Karya Husada yang berjumlah 348 orang yang terdiri dari tenaga medis maupun tenaga non medis yang bekerja di berbagai unit kerja dalam rumah sakit.

Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

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

Keterangan :

n : ukuran sample

N : ukuran populasi

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

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{348}{1 + 348 \times (0,10)^2}$$

$$n = \frac{348}{1 + 348 \times 0,01}$$

$$n = \frac{348}{1 + 3,48}$$

$$n = \frac{348}{4,48}$$

$$n = 77,6$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan pada Rumah Sakit Karya Husada Cikampek.

Variabel Penelitian

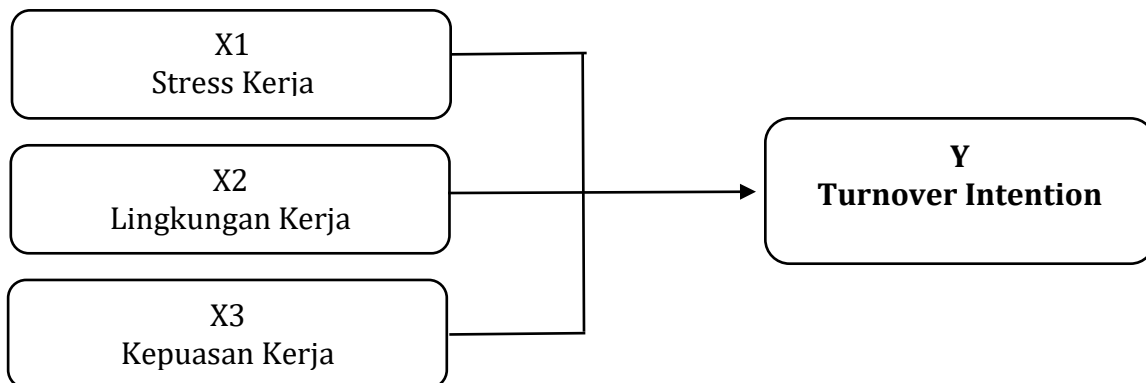
1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

- 1.1. Stres Kerja (X1) : merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan yang memengaruhi kondisi emosional maupun fisik.
- 1.2. Lingkungan Kerja (X2) : merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika bekerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja.
- 1.3. Kepuasan Kerja (X3) : merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Turnover Intention (Y) : merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

Adapun hubungan kedua variabel ini ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Hubungan antar Variabel Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi karyawan terhadap stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian yaitu:

Tabel 1. Tabel bobot penilaian dalam Quisioner

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak Human Resource Development (HRD) Rumah Sakit Karya Husada untuk memperoleh informasi mengenai kondisi karyawan serta data terkait tingkat turnover yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa laporan internal rumah sakit, data jumlah karyawan, serta data turnover karyawan yang diperoleh dari bagian HRD.

Tahapan Penelitian

1. Tahap Identifikasi Masalah

Pada tahap ini peneliti melakukan observasi awal terhadap fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Karya Husada terkait dengan tingginya tingkat turnover karyawan.

2. Tahap Studi Literatur

Peneliti melakukan kajian literatur dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention.

3. Tahap Penyusunan Instrumen Penelitian

Pada tahap ini peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

4. Tahap Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian.

5. Tahap Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian.

6. Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir ini adalah menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.

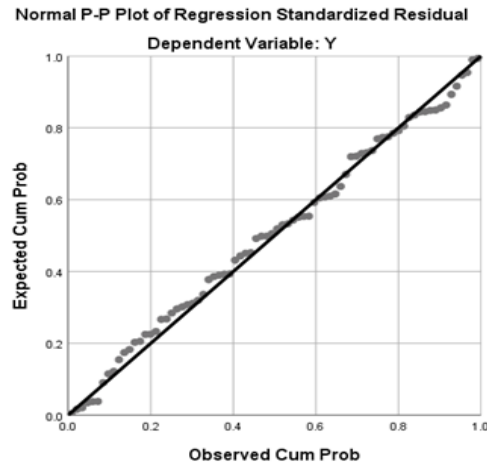
7. Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis dengan skala pengukuran (skala likert) untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dan diolah menggunakan program SPSS. Tahap awal ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden (N=78) dan gambaran umum variabel penelitian (Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention).

Analisis ini mencakup nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum untuk setiap variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dalam analisis regresi linier, diberlakukan ketentuan bahwa sebuah variabel berhubungan terhadap variabel lain jika nilai signifikansi atau Sig < 0,05. Besarnya hubungan tersebut dilihat dari nilai R Square dan dinyatakan dalam persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

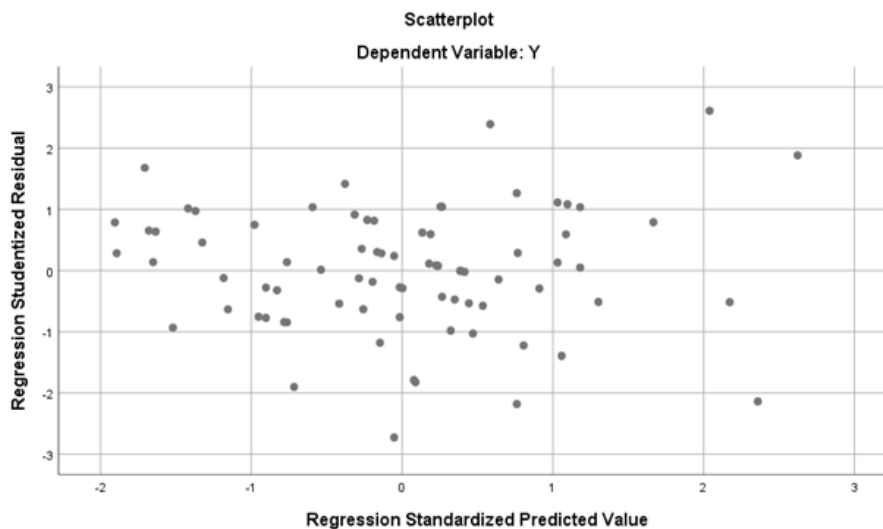
Uji Normalitas Data



Gambar 2. Diagram Pancar (Scatter Diagram) Data Variabel Y

Gambar diatas dapat disimpulkan, bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, dan hasil analisis regresi yang dilakukan valid secara statistik untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Diagram Pancar Residual (Scatterplot Residual Diagram) Data Variabel Y

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik data (residual) menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu, corong melebar, atau corong menyempit. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (varians residual bersifat konstan atau homoskedastis), yang merupakan syarat wajib dalam model regresi yang baik. Dan Tidak terlihat adanya pola kurva (melengkung) yang jelas dari sebaran titik-titik tersebut, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) bersifat linier (sesuai dengan model regresi linier yang digunakan).

Secara keseluruhan, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah

memenuhi asumsi homoskedastisitas dan linearitas, sehingga hasil analisis regresi (Uji t dan Uji F) yang dihasilkan dari data ini valid dan dapat diandalkan untuk interpretasi lebih lanjut.

Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebesar : $Y = 21,535 + 0,377X_1 - 0,242X_2 - 0,315X_3$, dimana persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel X_1 (Stres Kerja) memiliki pengaruh relatif paling kuat/dominan terhadap Y , diikuti oleh X_3 (Kepuasan Kerja) dan kemudian X_2 (Lingkungan Kerja). Secara keseluruhan, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara signifikan memengaruhi variabel terikat, dengan arah hubungan sesuai (X_1 positif, X_2 dan X_3 negatif).

Uji Hipotesis

Uji Partial (Uji t)

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.535	3.774		5.706	.000
	X1	.377	.133	.289	2.829	.006
	X2	-.242	.109	-.225	-2.213	.030
	X3	-.315	.113	-.284	-2.783	.007

1. Nilai hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y) memiliki nilai Sig. 0,006, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa stres kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y).
2. Nilai hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y) memiliki nilai Sig. 0,030, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y).
3. Nilai hasil signifikan t pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y) memiliki nilai Sig. 0,007, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y).

Uji Simultan F

Tabel 3. Analysis of Variance

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.047	3	32.349	7.576	.000 ^b
	Residual	315.992	74	4.270		

Total	413.038	77			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil uji F adalah $7,576 > F$ tabel $2,73$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-square yaitu adalah $0,235$, r tabel sebesar $0,204$, jadi r hitung $> r$ tabel. Tampak adanya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) pada Rumah Sakit Karya Husada. Nilai R^2 sebesar $0,204$ berarti $20,4\%$ faktor-faktor yang keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention) pada Rumah Sakit Karya Husada Cikampek dapat dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar $79,6\%$ dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Korelasi X Dengan Y

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar empat variabel yaitu stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) karyawan terhadap turnover intention (Y) pada Rumah Sakit Karya Husada. Hasil analisis korelasi menggunakan SPSS ditemukan bahwa nilai Sig dan koefisien korelasi seperti dapat dilihat pada table Correlation berikut ini.

Tabel 4. Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.312	-.239	-.320
	X1	.312	1.000	.002	-.085
	X2	-.239	.002	1.000	.050
	X3	-.320	-.085	.050	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.003	.018	.002
	X1	.003	.	.492	.230
	X2	.018	.492	.	.332
	X3	.002	.230	.332	.
N	Y	78	78	78	78
	X1	78	78	78	78
	X2	78	78	78	78
	X3	78	78	78	78

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan stres kerja terhadap turnover intention, terdapat hubungan positif yang signifikan dengan nilai korelasi ($r = 0,312$). Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). Hubungan ini signifikan secara statistik (Sig. $0,003 < 0,05$).

Hubungan lingkungan kerja terhadap turnover intention, terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan nilai korelasi ($r = -0,239$). Hubungan ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover

intention). Hubungan ini signifikan secara statistik (Sig. 0,018 < 0,05).

Hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention, terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan nilai korelasi ($r = -0,320$). Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). Hubungan ini signifikan secara statistik (Sig. 0,002 < 0,05).

Secara keseluruhan, tabel menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas diatas (stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan Turnover Intention. Stres Kerja berhubungan positif (meningkatkan niat keluar), sedangkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berhubungan negatif (menurunkan niat keluar).

lingku

KESIMPULAN

Yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, serta tuntutan pekerjaan yang besar dapat memicu munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan niat untuk berpindah pekerjaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi serta memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari atasan.
4. Stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Karya Husada perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat menekan tingkat turnover intention.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam organisasi, khususnya dalam industri pelayanan kesehatan. Upaya untuk mengurangi stres kerja, memperbaiki lingkungan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi strategi yang efektif bagi manajemen

rumah sakit dalam menekan tingkat turnover intention dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

SARAN

1. Optimalisasi Pengelolaan Stres Kerja untuk manajemen rumah sakit agar menerapkan program manajemen stres yang efektif, seperti penyediaan fasilitas konseling, sesi mindfulness, atau mekanisme debriefing setelah insiden kritis, untuk mengurangi beban psikologis karyawan.
2. Perbaiki Lingkungan Kerja yang Komprehensif dengan menekankan kepada pihak manajemen agar perlu adanya perbaikan lingkungan fisik (fasilitas yang memadai, alat kerja yang berfungsi baik) dan lingkungan non-fisik (budaya kerja yang positif, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta pencegahan konflik).
3. Peningkatan Kepuasan Kerja, mengusulkan kepada manajemen untuk meninjau ulang sistem kompensasi dan tunjangan, serta pengembangan program apresiasi dan jalur karier yang jelas untuk meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan terhadap institusi.
4. Untuk peneliti selanjutnya, kami menyarankan penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel eksternal atau internal lain yang mungkin relevan, seperti komitmen afektif organisasi, leadership style (gaya kepemimpinan), atau budaya organisasi, yang mungkin mempengaruhi hubungan antar variabel yang diteliti saat ini, dan penggunaan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) selain data kuantitatif untuk menggali alasan yang lebih mendalam dan nuansa konteks yang tidak tertangkap oleh kuesioner.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Langlangbuana atas dukungan akademik yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan staf Rumah Sakit Karya Husada Cikampek, khususnya bagian Human Resource Development (HRD) yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam penyediaan data yang diperlukan. Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada seluruh responden karyawan Rumah Sakit Karya Husada yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] World Health Organization. (2020). Occupational Health: Stress at the Workplace. Geneva: WHO.
- [3] Hidayati, S., & Rizalti, R. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(1), 114–127.
- [4] Prasetyo, D. (2021). Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [5] Ekawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.
- [6] Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
- [7] Putri, N. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- [8] Herlambang, M. A. T., & Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255–5262.
- [9] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Edisi Revisi)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [10] Suderajat, S., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect of Teacher Professional Allowance and Job Satisfaction toward Organizational Commitment. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–11.
- [11] Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. X. *MINISTAL: Journal of Management and Business*, 1(1), 1–11.
- [12] Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Stres Kerja. *Jurnal STIE Semarang*, 15(2), 98–120.
- [13] Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 35–45.
- [14] Kristin, D., Marlina, E., & Faturahmi, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- [15] Fereshi, F., & Farhan, F. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *AMIK PGRI Kebumen Journal*, 1(1), 73–91.
- [16] Nursalimah, N., & Oktafien, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(5), 3224–3236.
- [17] Juanita, G. R., & Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover Intention. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 554–567.
- [18] Ningtyas, N., et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.
- [19] Arif, S., Rahmatika, D. N., & Masrohatun, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri di Cikarang. *Journal of Research Management and Engineering (JRME)*, 1(3).
- [20] Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3), 856–866.
- [21] Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi,

Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 2(1), 50-68.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN