

## ***Influence of Variables that Cause Employees to Move /Leave***

### **Pengaruh Variabel-Variabel Penyebab Karyawan Pindah /Keluar**

**Heru Sutapa<sup>1\*</sup>, Sugeng Karyadi<sup>2</sup>, Posman WH Hasibuan<sup>3</sup>, Sartika Yuliana<sup>4</sup>, Sutiye<sup>5</sup>**

Universitas Islam Kediri, Jawa Timur<sup>1</sup>

Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan<sup>2</sup>

Universitas Tama Jagakarsa<sup>3</sup>

STIA Adabiah Padang<sup>4</sup>

STIE Perdagangan Padang<sup>5</sup>

[herusutapa@uniska-kediri.ac.id](mailto:herusutapa@uniska-kediri.ac.id)<sup>1</sup>, [sugeng.karyadi@ulm.ac.id](mailto:sugeng.karyadi@ulm.ac.id)<sup>2</sup>, [posmanhasibuan@yahoo.com](mailto:posmanhasibuan@yahoo.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Turnover at RS. Medika Permata Hijau West Jakarta. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through a survey with a questionnaire involving 124 employees at RS. Medika Permata Hijau West Jakarta using a simple random sampling technique. The results of the study indicate that, 1) the workload variable has a negative and significant effect on employee turnover, 2) the work stress variable has a negative and insignificant effect on employee turnover, 3) the work environment variable has a positive and significant effect on employee turnover, and 4) the workload, work stress, and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee turnover.*

**Keywords:** Workload, Work Stress, Work Environment, and Employee Turnover.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang melibatkan 124 karyawan di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat secara dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, 2) variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan, 3) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, dan 4) variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Turnover Karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Berbagai organisasi, termasuk Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta Barat, menghadapi masalah turnover karyawan. Sebuah istilah "fenomena turnover karyawan" mengacu pada ketika seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi karena alasan seperti pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja. Mengingat sektor kesehatan sangat bergantung pada pekerja yang ahli dan stabil, tingginya angka turnover dapat berdampak negatif pada kualitas layanan kesehatan.

Sebagai salah satu rumah sakit swasta yang melayani masyarakat urban di Jakarta Barat, Rumah Sakit Medika Permata Hijau menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas layanan di tengah tingginya angka turnover karyawan. Berdasarkan data internal, beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang meninggalkan rumah sakit, terutama dari divisi perawat, staf administrasi, dan tenaga kesehatan lainnya. Kondisi ini mempengaruhi efisiensi operasional rumah sakit serta pengalaman pasien.

Berikut adalah data pra survey *Turnover* Karyawan RS Medika Permata Hijau Jakarta Barat.

**Tabel 1. Data Pra Survey *Turnover* karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat**

Tahun	<i>Resign</i>	Karyawan Masuk (Diterima)
2020	30	27
2021	24	20
2022	22	18

*Sumber : Data HRD RS. Medika Permata Hijau 2022*

Tabel 1, menunjukkan data *turnover* karyawan Rumah Sakit Permata Hijau dari tahun 2020-2022, dan dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Turnover* masih cenderung turun naik di tiap tahunnya, terlihat tahun 2020 data karyawan yang *resign*/mengundurkan diri sebesar 30 karyawan, kemudian naik di tahun 2021 menjadi 24 karyawan, di tahun 2022 turun menjadi 22 karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak nyaman bekerja di Rumah Sakit Medika Permata Hijau sehingga berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya di RS. Medika Permata Hijau.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Zaki & Marzolina, 2016). Berbagai faktor diduga menjadi penyebab tingginya *turnover* di Rumah Sakit Medika Permata Hijau, antara lain beban kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, peluang karier yang terbatas, yang menyebabkan stres kerja karyawan yang meningkat, serta tingkat kompensasi dan fasilitas yang dianggap kurang kompetitif dibandingkan dengan institusi lain di sektor yang sama.

Salah satu faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab *turnover* adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja mencakup jumlah tugas, durasi waktu kerja, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebih cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan, menurunkan motivasi, serta menurunkan kepuasan kerja. Jika situasi ini berlangsung tanpa penanganan yang tepat, karyawan lebih mungkin memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya demi mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebihan akan terjadi kejenuhan dalam bekerja serta tekanan yang dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab (Jones dalam Sundari & Meria, 2022).

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan yang mengalami stres kerja kronis cenderung merasa kelelahan, kehilangan motivasi, dan menurunnya kepuasan kerja. Akibatnya, mereka lebih rentan untuk mempertimbangkan keputusan keluar dari perusahaan dan mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) seperti yang diungkapkan (Lu et al., 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan masih menghadapi masalah *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* karyawan, yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela, dapat menyebabkan gangguan operasional, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti kurangnya dukungan sosial, konflik antar karyawan, serta tidak adanya rasa keadilan, dapat memicu ketidakpuasan kerja, stres, dan akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

## 2. Tinjauan Pustaka

### *Turnover* Karyawan

Rosyad (2018), *turnover* terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Banyak elemen yang menyebabkan tingkat *turnover* yang representatif dalam suatu perusahaan, termasuk stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi kerja. Noe et al., (2018), *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Maimunah (2018), *turnover intention* ialah suatu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini salah satu diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Novitasari (2022), beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan, yaitu: (1) Faktor pendukung *Turnover intention*. Novitasari (2022) terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau outsourcing, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari: (a) Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu. (b) Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja. (c) Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. (d) Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. (e) Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. (d) Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

Selain faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan, berikut adalah faktor-faktor yang menghambat niat untuk meninggalkan pekerjaan: (1) Faktor Penghambat *Turnover intention*. Adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan, faktor-faktor yang menghambat keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan ialah karyawan dianggap sebagai sumber daya yang potensial untuk perusahaan sehingga dengan adanya program tersebut maka karyawan akan merasa diperhatikan. (2) Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Simamora (2019), terdapat 4 indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu: Adanya niat untuk keluar, Adanya niat untuk mencari pekerjaan baru, Karyawan membandingkan pekerjaan dan Pemikiran untuk keluar

### Beban Kerja

Fransiska & Tupti (2020), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas

beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Suwanto & Priansa (2018) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain: (1) Faktor Lingkungan Fisik. Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi: (a) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya. (b) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya. (c) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan. (d) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. (2) Faktor Lingkungan Psikis : (a) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres. (b) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu: Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai

### **Stres Kerja**

Iskamto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mangkunegara (2017) mengatakan didalam perusahaan stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan

menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Cahyani & Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya.

Sulastri (2020) stres dapat disebabkan oleh hal – hal berikut ini: (1) Penyebab Fisik. Yaitu kebisingan yang terjadi secara terus menerus yang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang, namun suasana yang terlalu tegang juga dapat mengakibatkan hal yang sama. Selain itu kelelahan juga dapat memicu terjadinya stres kerja, hal ini dikarenakan saat kondisi fisik tidak fit kemampuan seseorang akan menurun yang tentunya menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari akan menimbulkan stres. (2) Suhu dan kelembaban. Jika bekerja didalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi pekerja. Suhu yang tinggi sebaiknya diimbangi dengan kelembaban yang rendah. (3) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. (4) Sifat pekerjaan. Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Adanya ambiguitas, ketidakjelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan sesuatu. (5) Kebebasan. Tidak selamanya kebebasan menjadi hal yang menyenangkan untuk karyawan. Sebagian karyawan justru merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi karyawan. (6) Kesulitan. Masalah – masalah yang dialami dirumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang.

Robbins & Timothy (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu: (1) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja. (2) Sikap pimpinan yaitu bagaimana perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya. Sikap pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. (3) Peralatan kerja meliputi barang – barang yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kerja karyawannya. Ketersediaan peralatan yang lengkap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (4) Kondisi lingkungan kerja yaitu bagaimana kondisi disekitar tempat karyawan bekerja. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung serta nyaman bagi para karyawannya. (5) Suatu pekerjaan dan karir yaitu kedudukan atau posisi seorang karyawan didalam perusahaan.

..

### **Lingkungan Kerja**

Komponen paling penting dari setiap bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusianya (Edward et al., 2024). Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Menurut Ernawati & Ambarini (2010) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Menurut Sedarmayanti (2001) ukuran indikator lingkungan kerja antara lain pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, beban kerja, kerjasama antar kelompok, perhatian pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

### **Turnover Karyawan**

Pencapaian tujuan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten (Budiarto et al. 2024). Rosyad (2018), *turnover* terjadinya pengunduran diri dari perusahaan secara langsung dengan menghitung melalui kuantitatif dan masuk akal sebagai tingkat berdasarkan jangka waktu tertentu. Banyak elemen yang menyebabkan tingkat *turnover* yang representatif dalam suatu perusahaan, termasuk stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi kerja. Maimunah (2018), *turnover intention* ialah suatu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini salah satu diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Novitasari (2022), beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan, yaitu: (1) Faktor pendukung *turnover intention*. Novitasari (2022) terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau *outsourcing*, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari: (a) Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu. (b) Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja. (c) Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. (d) Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. (e) Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. (d) Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

Selain faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan, berikut adalah faktor-faktor yang menghambat niat untuk meninggalkan pekerjaan: (1) Faktor Penghambat *turnover intention*. Adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan, faktor-faktor yang menghambat keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan ialah karyawan dianggap sebagai sumber daya yang potensial untuk perusahaan sehingga dengan adanya program tersebut maka karyawan akan merasa diperhatikan. (2) Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Simamora (2014), terdapat 4 indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu: Adanya niat untuk keluar, Adanya niat untuk mencari pekerjaan baru, Karyawan membandingkan pekerjaan dan Pemikiran untuk keluar

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan analisis statistik menggunakan program SPSS 25.0. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. teknik yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Teknik Simple Random Sampling*.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta Barat. Dari keseluruhan populasi 180 karyawan, dalam menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{180}{1,45}$$

$$n = 124$$

Dari perhitungan tersebut ditentukan sampel 124 karyawan pada Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta Barat.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden yang menggambarkan pengaruh beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turn over karyawan pada RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat, Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang ditujukan kepada responden.

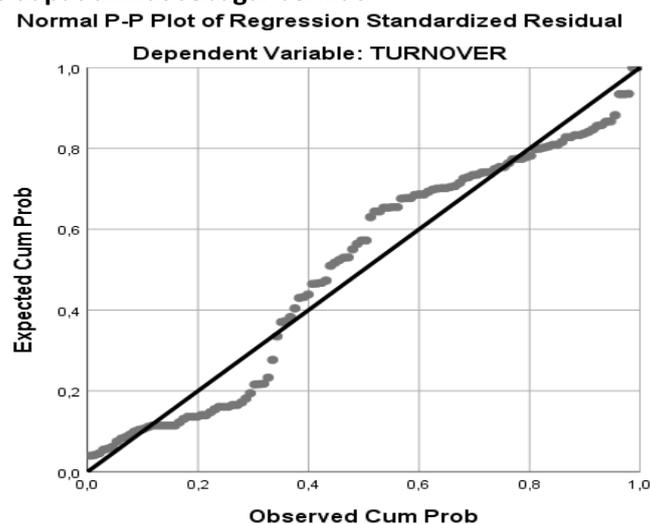
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan model statistik deskriptif, dengan menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab gejala tertentu. Alat uji yang digunakan adalah : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi (R) Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Hipotesis

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1 Uji Normalitas PP.plot**

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus, artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi *turnover*

karyawan (Y) digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

**b. Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,894	4,377		7,059	,000		
BEBAN KERJA	-,772	,101	-,555	-7,658	,000	,988	1,012
STRES KERJA	-,125	,063	-,144	-1,984	,050	,981	1,020
LINGKUNGAN KERJA	,356	,138	,186	2,573	,011	,992	1,860

a. Dependent Variable: *TURNOVER* KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

VIF Beban Kerja (X<sub>1</sub>) = 1,012

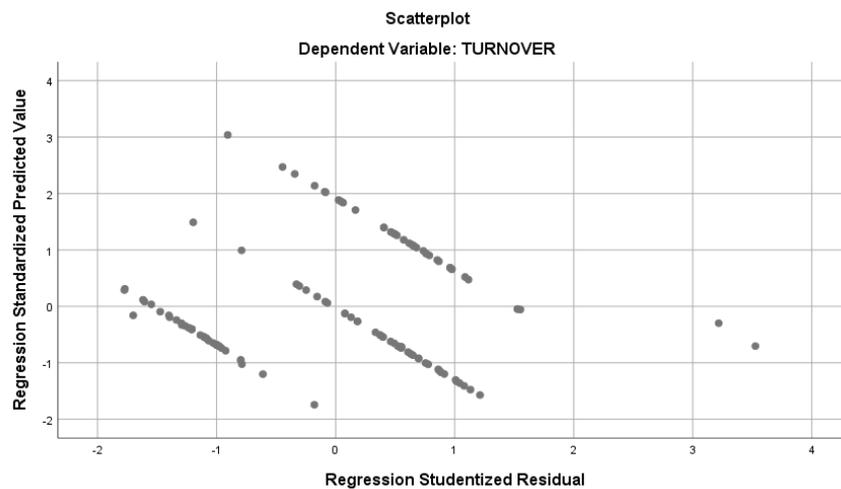
VIF Stres Kerja (X<sub>2</sub>) = 1,020

VIF Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) = 1,860

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**c. Heteroskedastisitas**

Berikut output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitaas**

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Dari gambar 2 scatterplot tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**2. Hasil Uji Koefisien Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		7.059	.000
	BEBAN KERJA	-.555	-7.658	.000
	STRESS KERJA	-.144	-1.984	.050
	LINGKUNGAN KERJA	.186	2.573	.011

a. Dependent Variable: TURNOVER KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,555X_1 - 0,144 X_2 + 0,186 X_3$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) bernilai negatif sebesar - 0,555 artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan, maka *turnover* karyawan akan turun, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai negatif sebesar - 0,144 artinya jika variabel stres kerja mengalami kenaikan maka *turnover* karyawan akan turun, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,186 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka akan naik *turnover* karyawan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

#### a. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) menerangkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variasi variabel independent. Berikut adalah tabel yang berisikan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,614 <sup>a</sup>	,377	,361		3,34997
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, BEBANKERJA, STRESSKERJA					
b. Dependent Variable: TURNOVER					

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Besarnya *coefficient of determination (Adjust R Square)* sebesar 0,361 atau 36,1% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 36,1 % terhadap *turnover* karyawan sedangkan sisanya 79 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

- 1) Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan output pada tabel 3, diperoleh t-hitung untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar - 7,658. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%:2 = 0,025$

(uji 2 sisi) dengan df (degree of freedom)  $n-k-1$  atau  $124-3-1=120$ , maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,979 karena nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $-7,658 > 1,979$ ) dengan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y).

2) Variabel Stress Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan output pada tabel 3 diperoleh t-hitung untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar -1,984., dengan menggunakan tabel distribusi maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,979 karena nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $-1,984 > 1,979$ ) dengan nilai (sig)  $0,050 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa stress kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan output pada tabel 3 diperoleh t-hitung untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 2,573. Dengan menggunakan tabel distribusi maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,979 karena nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,573 > 1,979$ ) dengan nilai (sig)  $0,011 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (komunikasi pemasaran, produk, merek) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Keputusan pembelian). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan *1/degree of freedom 1* (df) =  $k-1$ , dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan *2/degree of freedom 2* (df) =  $n-k$ , di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat kebebasan *1/degree of freedom 1* (df) =  $4 - 1 = 3$  dan derajat kebebasan *2/degree of freedom 2* (df) =  $124 - 4 = 120$ . Dengan Ftabel dari 97 = 2,68.

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813,668	3	271,223	24,168	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1346,679	120	11,222		
	Total	2160,347	123			

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0 (2024)

Dari tabel 5, diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar 24,168 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat  $df_1=k-1(3-1)$  dan  $df_2= n-k (124-4)=120$  pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai F-hitung  $>$  F-tabel atau  $24,168 > 2,68$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover* karyawan (Y) di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat.

### Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. dengan diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $-7,658 > 1,979$ ) dengan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ . Hasil

ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogar, et.al (2021) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan uji regresi berganda diketahui bahwa stress kerja terhadap *turnover* karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (-1,984 > 1,979) dengan nilai (sig)  $0,050 \leq 0,05$ . maka stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karmita et al., (2023) dengan judul : penelitaannya yaitu Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja keduanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan uji regresi diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. dengan diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (2,573 > 1,979) dengan nilai (sig)  $0,011 < 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahsyar et.al (2023) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan**

Berdasarkan uji-F yang dilakukan di ketahui bahwa Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat. dengan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau  $24,168 > 2,68$  dan signifikan < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya, et.al (2021), judul penelitiannya yaitu Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover* karyawan (Y) di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat.
- b. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover* karyawan (Y) di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap *turnover* karyawan (Y) di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan diatas, peneliti memberi saran saran strategis yang dapat diterapkan untuk menurunkan tingkat turnover karyawan di RS. Medika Permata Hijau Jakarta Barat, sebagai berikut:

- a. Kepada pihak Rumah sakit, diharapkan agar dapat melakukan analisis mendalam terhadap beban kerja tiap posisi untuk memastikan pekerjaan sesuai kapasitas individu.
- b. Kepada pihak Rumah sakit, diharapkan agar menyediakan layanan konseling psikologis untuk mendukung kesejahteraan mental karyawan, mengadakan pelatihan manajemen stres dan mindfulness secara berkala.
- c. Kepada pihak Rumah sakit, diharapkan agar dapat meningkatkan fasilitas fisik seperti ruang istirahat yang nyaman, kantin sehat, dan ruang kerja yang ergonomis, memangun budaya kerja yang saling mendukung, inklusif, dan menghargai kontribusi setiap individu.

### Daftar Pustaka

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342–347. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35247>
- Budiarto., Wulandari., Karyadi, Sugeng., Judijanto, L. & Febrian, WD. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector Balla Wahyu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* . 10(1). 240-246
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Edward, YR., Karyadi, Sugeng., & Dharmawan, (2024). Ngurah Pandji Mertua Agung Durya. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation And Working Environment On Loyalty In American Fast Food Restaurants Employees . *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 10 (1). 309-313.
- Ernawati dan Ambarini.2010.“Pengaruh Hubungan KerjaDan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 10 (2): 109-118
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2)
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Karmita., Yusnita , RT. & Karmila, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Journal of Islamic Economics and Finance*. 1(4). 142-152
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction , Work Stress, Work – Family Conflict, and Turnover Intention Among physicians in Guangdong, China. *Journal BMJ Open*, 7, 1–12
- Mangkunegara, AAAP. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Maimunah, (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengemudi Taksi PT. Blue Bird Medan*. 11-14. dan. <https://repositori.usu.ac.id/handle>

- Mahsyar. JH., Andini, LP. & Arraniri, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. *Prosiding FRIMA*. 6. 594-608
- Medika Aditya, O. ., Muslih, B. ., & Meilina, R. . (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Novitasari, M. (2022). Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Division. *KnE Social Sciences*, 292–311. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10946>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba. Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Rosyad, C. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi . Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sulastri, S. & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98, Jun. 2020, doi: 10.31539/jomb.v2i1.1215.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96.
- Suwanto., & Priansa, DJ. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV ALFABETA
- Zaki, H. & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 8(3). 1-23