

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI IFRS DEWI SRI KARAWANG

Nawal Yazid Thalib¹, Dadan Ridwanuloh², Himyatul Hidayah³
Prodi Farmasi Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia
nawalyazid29@gmail.com¹; dadanridwanuloh@ubpkarawang.ac.id²;
himyatul.hidayah@ubpkarawang.ac.id³

Received: 10-06-2021
Revised : 24-06-2021
Accepted: 26-06-2021

Abstract

The problem in this study is the employee turnover rate at the Pharmacy Installation at Dewi Sri Karawang Hospital. Turnover is a classic problem that entrepreneurs have always faced. As with any ongoing replacement, both replacement due to age and resignation. This type of research used in this research is quantitative research. In this study, researchers used a saturated sampling technique and obtained a sample of 27 employees. The analysis technique used is a statistical test to test how far the influence of one explanatory or independent variable individually in explaining the variation of the dependent variable using the SPSS program. Decision making is based on the comparison of the t value and the critical value according to the significant level used, namely 0.05. Based on the research results, it is known that there is a partially significant negative effect of job satisfaction, work stress and work environment on turnover intention in the Pharmacy Installation at Dewi Sri Karawang Hospital. Based on the t test, job satisfaction is obtained sig 0.456, work stress is obtained sig 0.398, work environment is obtained sig 0.372 on turnover intention > 0.05, so H1, H2 and H3 are accepted.

Keywords: Turnover Intention; job satisfaction; job stress and work environment.

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah tingkat Turnover karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement pergantian karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 27 karyawan. Teknis analisi yang digunakan adalah uji statistik untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen menggunakan program SPSS. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh negatif signifikan secara parsial kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Berdasarkan uji t, kepuasan kerja diperoleh sig 0.456, stres kerja diperoleh sig 0.398, lingkungan kerja diperoleh sig 0.372 terhadap turnover intention > 0,05 maka H1, H2 dan H3 diterima.

Kata kunci: *Turnover Intention*; kepuasan kerja; stress kerja dan lingkungan kerja.

Corresponden Author : Nawal Yazid Thalib

Email : nawalyazid29@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh lingkungan dan keturunan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia memiliki banyak peranan penting di dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan (Widodo, 2015). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya (Suwanto, 2019).

Salah satu permasalahan bagi manajemen sumber daya manusia atau yang hampir ditemui oleh semua organisasi ialah turnover. Turnover adalah suatu kejadian dimana perpindahan karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terakhir. Turnover sering digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2013).

Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013).

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung & Ratnawati, 2012).

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001).

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan secara paripurna meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menyediakan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan (Kristiana, 2020). Menurut (Yaqin, 2013) tingkat *turnover* di rumah sakit secara normal berkisar antara 5% -10% pertahun, dikatakan tinggi apabila tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun. Keluarnya karyawan dari rumah sakit dapat menimbulkan dampak yang kurang baik, seperti menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) merupakan salah satu unit di rumah sakit tempat penyelenggaraan kegiatan pekerjaan kefarmasian yang ditunjukan untuk keperluan rumah sakit dan pasien. Pekerjaan kefarmasian yang dimaksud yaitu kegiatan yang menyangkut pengelolaan perbekalan farmasi seperti: perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, distribusi, pembuatan, pengendalian mutu sediaan farmasi, pencatatan, pelaporan, pemusnahan, pelayanan resep, pelayanan informasi obat, dan konseling, farmasi klinik di ruangan (Yasli et al., 2020)..

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017)Stres merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang bersifat positif disebut eustress sedangkan stres yang yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “distres”. (Nurhendar, 2007).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja (Hasibuan, 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian angkaangka dan analisis menggunakan statistik (Yani et al., n.d.). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang berjumlah 27 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. dengan syarat populasi yang ada kurang dari 30 orang. Untuk itu sampel yang diambil dari penelitian ini 27.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner (angket), Kuesioner (angket) dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup. Pengujian instrument berupa uji validitas dan uji reliabilitas dan metode analisis data berupa uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

hasil perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan dinyatakan valid. Untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 27 dan besarnya df dapat dihitung $27 - 2 = 25$, dengan $df = 25$ dan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} = 0.396$.

1. Turnover Intention

Tabel 4.5 Validitas Turnover Intention

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0			
	0.818	0.396	Valid
	0.647	0.396	Valid
	0.680	0.396	Valid
	0.726	0.396	Valid
	0.833	0.396	Valid
	0.818	0.396	Valid
	0.755	0.396	Valid
	0.808	0.396	Valid
	0.820	0.396	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.396.

2. Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Validitas Kepuasan Kerja

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0			
	0.592	0.396	Valid
	0.452	0.396	Valid
	0.409	0.396	Valid
	0.458	0.396	Valid
	0.474	0.396	Valid
	0.594	0.396	Valid
	0.614	0.396	Valid
	0.748	0.396	Valid
	0.771	0.396	Valid
10	0.578	0.396	Valid
11	0.702	0.396	Valid
12	0.691	0.396	Valid

13	0.616	0.396	Valid
14	0.688	0.396	Valid
15	0.575	0.396	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.396.

3. Stress Kerja

Tabel 4.7 Validitas Setress Kerja

o	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	0.465	0.396	Valid
	0.598	0.396	Valid
	0.661	0.396	Valid
	0.636	0.396	Valid
	0.542	0.396	Valid
	0.748	0.396	Valid
	0.655	0.396	Valid
	0.505	0.396	Valid
	0.678	0.396	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel setress kerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel setress kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.396.

4. Lingkungan Kerja

Tabel 4.8 Validitas Lingkungan Kerja

N	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.575	0.396	Valid
2	0.706	0.396	Valid
3	0.656	0.396	Valid
4	0.418	0.396	Valid
5	0.750	0.396	Valid
6	0.808	0.396	Valid
7	0.728	0.396	Valid
8	0.778	0.396	Valid
9	0.695	0.396	Valid
1	0.669	0.396	Valid
1	0.643	0.396	Valid
1	0.545	0.396	Valid

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel *turnover* intention mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini valid. Karena uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.396.

b. Reliabilitas

Hasil perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60.

Tabel 4.9 Reliabilitas

o	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Minimal <i>Cronbach alpha</i>	Kriteria
	<i>Turnover Intention</i>	0.913	0.60	Reliabel
	Kepuasan Kerja	0.850	0.60	Reliabel
	Stress Kerja	0.768	0.60	Reliabel
	Lingkungan Kerja	0.881	0.60	Reliabel

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach alpha* yang disyaratkan yaitu 0.60, maka variabel *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja reliabel sehingga ke empat variabel tersebut dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

2. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.96976862
	Most Differences	Extreme Absolute	.133
Positive		.133	
Negative		-.094	
Test Statistic			.133
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil dengan uji *kolmogrov smirnov* dengan mengambil taraf signifikan (α) sebesar 5%. Berdasarkan table output spss tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 maka uji normalitas kolmogrov smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonealitas

Hasil perhitungan uji normalitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.

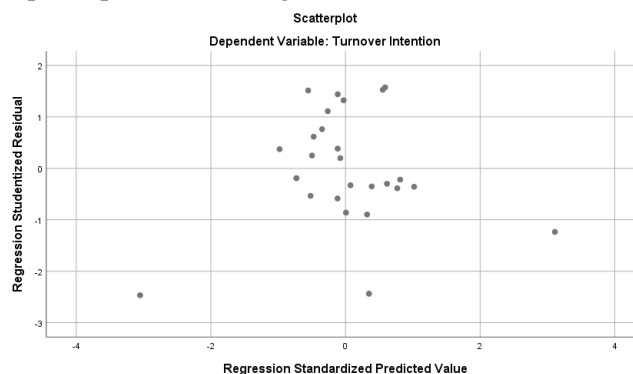
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
(Constant)	43.189	19.501		2.215	.037		
Kepuasan Kerja	-.207	.273	-.196	-.759	.456	.448	2.233
Stress Kerja	.279	.324	.196	.861	.398	.578	1.730
Lingkungan Kerja	-.215	.237	-.245	-.910	.372	.412	2.430

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel output “*coefisient*” pada bagian “*collinearity statistics*” diketahui nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 0.448, 0.578, dan 0.412 lebih besar dari 0.10, sementara nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah 2.233, 1.730 dan 2.430 lebih kecil dari 10.00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonealitas dalam model regresi.

Uji Heteroskadestisidas

hasil perhitungan uji normalitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.



Berdasarkan hasil output scatterplots diketahui bahwa titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y penyebaran titik titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskadestisidas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan uji normalitas dilakukan dengan program SPSS versi 25. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	43.189	19.501			2.215	.037

Kepuasan kerja	-.207	.273	-.196	-.759	.456
Stress Kerja	.279	.324	.196	.861	.398
Lingkungan Kerja	-.215	.237	-.245	-.910	.372

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Berdasarkan tabel “*coefficient*” memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Adapun persamaan regresi dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 43.189 + (-0.207) + 0.279 + (-0.215)$$

Sementara untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel turnover intention (Y) dapat dilihat dengan uji hipotesis.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.189	19.501		2.215	.037
	Kepuasan kerja	-.207	.273	-.196	-.759	.456
	Stress Kerja	.279	.324	.196	.861	.398
	Lingkungan Kerja	-.215	.237	-.245	-.910	.372

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Nilai probabilitas yang di dapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS pada dapat dilihat pada table *coefficient* kolom sig atau *significance* bahwa probabilitas variabel kepuasan kerja sebesar 0.456; variabel stress kerja sebesar 0.398 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.372 maka dapat disimpulkan ketiga probabilitas dari variabel tersebut lebih dari 0.05.

1. H₁ : ada pengaruh negatif kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention
2. H₂ : ada pengaruh negatif stress kerja (X2) terhadap turnover intention
3. H₃ : ada pengaruh negatif lingkungan kerja (X3) terhadap turnover intention.

Karena tidak ada nya pengaruh dalam penelitian ini maka tidak dilakukan uji koefisien determinasi.

B. PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang, tingkat kepuasan kerja karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang sebagian besar disebabkan oleh adanya pekerjaan yang menyenangkan di dalam perusahaan. Hal ini dapat membuat *Turnover Intention* menurun apabila karyawan merasa puas berada di perusahaan. Karyawan merasa puas memiliki pekerjaan yang menyenangkan tentu akan merasa nyaman untuk berada di perusahaannya, dan karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dari perusahaan. Karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang merasa puas dengan pekerjaannya maka pimpinan hendaknya

memberikan kesempatan kerja yang lebih baik dengan cara memberikan kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan karyawan selama bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Mujiati, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

2) Pengaruh stres kerja (X2) terhadap turnover intention (Y)

Pengujian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang di dapat dari apa yang sudah di kerjakan dan karyawan dalam menjalankan tugas merasa di tekan karena terlalu banyaknya aturan sehingga muncul rasa ingin meninggalkan perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intension* karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yg dilakukan oleh (Wasposito et al., 2013) mengemukakan bahwa stress kerja terpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

3) Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap turnover intention (Y)

Pengujian untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* terhadap karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Karyawan merasa nyaman dan semangat pada saat bekerja karena bersih nya ruangan kerja dan suhu udara yang sejuk tidak membuat karyawan kepanasan, serta di sediakan nya alat keselamatan kerja yang membuat karyawan tenang dalam bekerja. Hal ini dapat membuat *Turnover Intention* menurun apabila karyawan merasa nyaman dan puas berada di perusahaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Halimah et al., 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data beserta interpretasinya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi turnover intention karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan turnover intention karyawan. 2) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengurangi *Turnover Intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 31,1 %. Sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BIBLIOGRAPHY

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1395>
- Dharma, C. (2013). [Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT. X medan](#). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–9.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). [Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket \(Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang\)](#). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>
- Kristiana, R. (2020). [Rumah Sakit Pendidikan Di Kota Magelang](#). *Jurnal Poster Pirata Syandana*, 2(01).
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). [Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention](#). Udayana University.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). [Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan \(studi pada STIKES Widya Husada Semarang\)](#). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nurhendar, S. (2007). [Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi \(Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang\)](#). Diponegoro University.
- Prihanjana, I. P. I. (2013). [Rekomendasi menurunkan turnover rate karyawan menggunakan analisis faktor pendorong dan penarik](#). *J. Adm. Kebijak. Kesehat*, 11(1), 38–43.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102–125. DOI: <https://doi.org/10.9744/jak.3.2.pp.%20102-125>
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). [Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor](#). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.

- Widodo, S. E. (2015). [Manajemen pengembangan sumber daya manusia](#). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, A., Mangkunegara, A. A. A. P., Revisi, P. K. E., & Aditama, R. (n.d.). Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yaqin, M. A. (2013). [Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan KJPP Toha, Okky, Heru & Rekan cabang Surabaya](#). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(3).
- Yasli, D. Z., Handayuni, L., Yenni, R. A., Susanti, P., Hariani, M., Noffrian, R., & Tania, T. (2020). Penyuluhan Tata Cara Pendistribusian Obat di RSIA Mutiara Bunda Padang. *Jurnal Abdidas*, 1(6), 857–861. DOI: <https://doi.org/10.31004/abdidas.v1i6.231>



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY ND) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).