

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Proses kegiatan penelitian yaitu dengan desain deskriptif, yang memiliki tujuan yaitu untuk mendapatkan gambaran keadaan di waktu tertentu atau pada perkembangan sesuatu.

3.1.2 Jenis Penelitian

Kegiatan penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis kuantitatif.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang merupakan populasi yang dipakai dan diambil dari keseluruhan pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang berjumlah 27 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik sampling jauh merupakan teknik yang dipakai di penelitian. Merupakan suatu teknik yang dilakukan dalam menentukan sampel yang berasal dari seluruh anggota populasi, serta memiliki aturan bahwa populasi tidak boleh lebih daripada 30 orang. Untuk itu dalam pengambilan sampel penelitian ini 27.

3.3 Lokasi dan Waktu penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipakai dengan pada kegiatan penelitian yaitu di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian dalam waktu tiga bulan yaitu pada bulan Maret s.d bulan Mei tahun 2021.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner, yaitu menggunakan banyaknya perolehan jawaban dari sejumlah pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan suatu informasi yang berasal dari responden.

Skor skala likert digunakan dalam menjawab beberapa pertanyaan :

Sangat setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Kurang setuju (KS)	: skor 3
Tidak setuju (TS)	: skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: skor 1

3.5 Variabel Penelitian

Pada penelitian, terdapat beberapa faktor yang digunakan para ahli dalam menentukan hasil keterkaitan tersebut, yaitu tiga faktor independent ialah kepuasan, stress, dan lingkungan kerja, dan juga dengan satu faktor dependen yaitu *Turnover Intention*.

Berikut ini merupakan uraian variable dan indikator yang dipakai :

Variabel independent (X)

1. Kepuasan Kerja

Penanda kepuasan kerja:

- Kepuasan dengan hasil kerja ialah mengukur besarnya suatu pekerjaan dapat memberikan tugas yang menarik bagi para pegawai, kebebasan untuk mempelajari dan mengakui kewajiban.
- Kepuasan dengan kompensasi, berapa banyak penghargaan yang diperoleh dan jumlah yang dianggap sesuai/wajar dibandingkan dengan hadiah di berbagai asosiasi.
- Kepuasan dengan kemajuan Bukaan untuk kemajuan dalam asosiasi.
- Kepuasan dengan pengawasan (Manajemen) Kapasitas direktur untuk memberikan bantuan khusus dan melakukan dukungan.
- Kepuasan dengan rekanan. Berapa banyak sebenarnya dan rekan-rekan berbakat sosial yang stabil.

2. Stres Kerja (X2)

Petunjuk Stres Kerja:

a. Stresor organisasi

Yaitu dari pendekatan hierarkis, konstruksi otoritatif, keadaan berada dalam asosiasi, dan siklus yang terjadi di dalam asosiasi.

b. Stresor tunggal

Yang terjadi adalah peristiwa pertengkaran dan ketidakjelasan pekerjaan, seperti halnya sikap individu, misalnya desain karakter tipe A, kontrol individu, kerentanan yang dipelajari, kecukupan diri, dan ketekunan mental.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Penanda lingkungan kerja:

a. Pewarnaan

Suatu hal dapat membangun produktivitas kerja pegawai. Dengan memanfaatkan ketepatan warna sekat ruangan dan perangkat yang berbeda, kesenangan dan rasa tenang para pegawai tetap terjaga.

b. Kebersihan

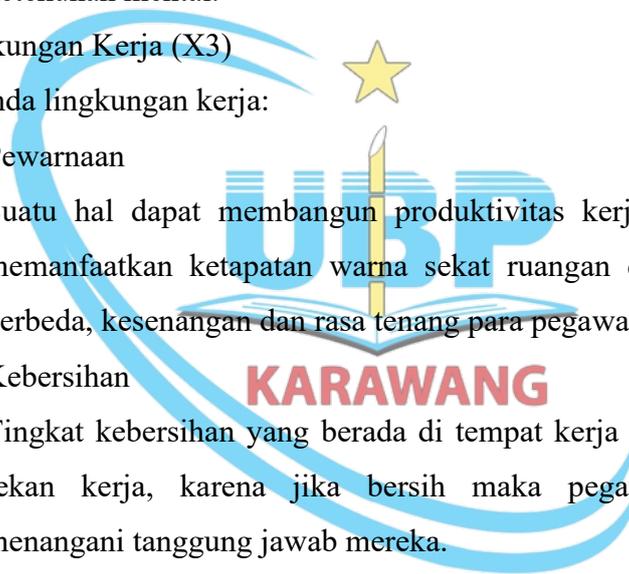
Tingkat kebersihan yang berada di tempat kerja akan mempengaruhi rekan kerja, karena jika bersih maka pegawai senang ketika menangani tanggung jawab mereka.

c. Pertukaran Udara

Adanya pertukaran udara yang baik dapat meningkatkan kesehatan pegawai yang sebenarnya, karena dalam hal ventilasi memadai, kesejahteraan pekerja akan terjamin.

d. Penerangan

Sumber cahaya tidak hanya berasal pada penerangan listrik, namun terdapat dikeadaan siang hari. Dalam menyelesaikan kewajiban, pegawai membutuhkan data yang memadai, karena kegiatan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.



e. Keamanan

Suatu rasa aman untuk kesejahteraan pegawai sering diartikan sebagai keamanan kerja, dan lebih jauh lagi pengembangan struktur di pekerjaan, membuat tenang dan mendesak pegawai untuk melakukan pekerjaan.

f. Kebisingan

Kebisingan adalah suatu pengaruh yang membuat seseorang tidak nyaman karena keributan, sehingga tempat kerja merasa terganggu. Akibat dari terputusnya fiksasi ini, kegiatan yang dilakukan menyebabkan kerugian yang banyak. Ini akan menyebabkan masalah. Keributan yang konsisten dapat menyebabkan kelelahan.

Variabel dependen (Y)

1. *Turnover intention* (Y)

Berikut ini merupakan beberapa indikatornya, antara lain:

- a. Pertimbangan keluar
menggambarkan tujuan orang tersebut dalam meninggalkan organisasi.
- b. Ingin menemukan peluang
mencerminkan kerinduan seseorang untuk mencari beberapa jenis pekerjaan di berbagai asosiasi.
- c. Ada kerinduan dalam meninggalkan pergaulan dengan jangka waktu beberapa bulan mendatang.

3.6 Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa melakukan pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ukuran benar atau tidak suatu kuisisioner. Benarnya penentuan polling, jika terdapat pertanyaan yang beradai di survei bisa memberitahukan hal yang nantinya diperkirakan oleh survei tersebut. Dalam hal validitas diperlukan pengukuran, apakah hal yang ditanyakan dalam survei yang dibuat bisa melakukan pengukuran apa yang perlu saya ukur .

3.6.2 Uji Reliabilitas

Proses untuk menunjukkan sejauh mana hasil estimasi secara umum bisa diprediksi jika estimasi diulang setidaknya beberapa kali disebut uji reliabilitas (Umar, 2003). Sesuai Nunnally dalam Ghozali (2011) uji kualitas tak tergoyahkan adalah uji ketergantungan yang berencana untuk mengetahui sejauh mana instrumen penduga dapat dipercaya. Dalam hal jejak pendapat harus solid atau dapat dilakukan jika hasil respons dari individu pada penyelidikan dapat diandalkan atau stabil. Uji kualitas tak tergoyahkan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (α) dianggap dapat diandalkan jika hasil nilai alfa *Cronbach* $> 0,60$.

3.7 Pengolahan Data

Suatu pengukuran yang bertujuan membedah informasi atau memberikan gambaran informasi yang terkumpul dan diketahui untuk apa nilainya tanpa mengharapkan dalam mencapai tujuan yang berlaku untuk orang pada umumnya atau berspekulasi disebut analisis deskriptif (Sugiyono, 2008).

Teknik ini bertujuan untuk memperjelas dan menggambarkan hasil perhitungan dari penyelidikan subjektif dalam artikel dan digunakan untuk mencari dan memeriksa informasi tentang Pemenuhan Pekerjaan, Stres Kerja, Tujuan Kerja dan Turnover di Pendirian Apotek. Klinik Dewi Sri Karawang.

Untuk mengetahui tingkat skor jawaban tertentu, resep berikut digunakan:

$$DF(\%) = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan :

n : jumlah pilihan

N : jumlah responded

DF : deskriptif persentase

Dilakukan perhitungan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

1. Presentase tinggi = $(5:5) \times 100\% = 100\%$.,
2. Persentase rendah = $(1:5) \times 100\% = 20\%$.,
3. Rentang = $100\% - 20\% = 80\%$.,
4. Interval = $80\% : 5\% = 16\%$.,

Kriteria dibawah ini dibuat berdasarkan nilai panjang kelas interval sebesar 16% dan memiliki presentase 20% :

Tabel 3.1 Interval Presentase

Interval Persentase	Kriteria
84,01% - 100%	Sangat Tinggi
68,01% - 84%	Tinggi
52,01% - 68%	Sedang
36,01% - 52%	Rendah
20% - 36%	Sangat Rendah

Teknik analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan yaitu untuk melakukan pengukuran kuantitas keputusan jawaban dari responden untuk alamat jajak pendapat. Untuk mengukur dan menyelidiki informasi menggunakan teknik pemeriksaan yang jelas, rate digunakan sebagai alat sebagai program *software Microsoft Office Excel*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Normalitas

Pengujian keteraturan bermaksud dapat melakukan pengujian dengan model kekambuhan, apakah suatu variabel yang membingungkan ataupun yang tersisa memiliki apropriasi biasa, karena diketahui hasil uji t menerima sisa nilai yang mengikuti sirkulasi tipikal. Terdapat dua cara yang berbeda untuk mengidentifikasi apakah residu terangkut dengan teratur, jika menggunakan investigasi grafis dan tes terukur. Uji keteraturan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pada plot kemungkinan khas dan Kolmogorov-Smirnov yang memikirkan tentang peredaran total informasi asli dengan total penyebaran informasi biasa, sedangkan alasan dinamika uji keteraturan informasi adalah (Ghozali, 2011) :

1. Apabila informasi telah menyebar di area garis miring dan dapat ikut pada arah garis miring ataupun diagram histogram memberikan pola sirkulasi

biasa, oleh karena itu pada saat itu pemodelan kekambuhan memenuhi kecurigaan kewajaran.

2. Apabila informasi tersebar jauh dari kemiringan ataupun tidak ikut dengan arah garis miring ataupun garis histogram tidak memberikan pola sirkulasi biasa, maka pada saat itu pemodelan relaps tidak termasuk praduga biasa.

3.8.1.2 Uji Multikolonieritas

Suatu pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dalam menunjukkan apakah ada keterkaitan antara faktor otonom dalam model relaps. Suatu model yang dikatakan baik dan tanpa memiliki hubungan antara faktor bebas disebut model relaps. Jika beberapa faktor otonom saling berkaitan, hasilnya tidak simetris. Suatu faktor yang bebas dan terdapat keterkaitan harga antara faktor otonom sama dengan tidak ada disebut faktor simetris. Cutoff esteem yang biasa dilakukan dalam menunjukkan terdapat multikolonieritas adalah Resilience esteem 0.10 atau setara dengan esteem VIF 10.00 (Ghozali, 2011).

3.8.1.3 Uji Heterokedastiditas

Suatu pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk menguji apakah model relaps terdapat disparitas selisih antara masing-masing sisa persepsi. Cara yang dilakukan untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat keberadaan contoh pada bagian diagram Scatterplot antara SRISED dan ZPRED, di mana hub Y merupakan nilai Y yang diharapkan, dan hub X merupakan sisanya (diharapkan Y – asli Y) yang telah dipertimbangkan. Sedangkan alasan penentuan pilihan uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011).

1. Apabila terdapat contoh pasti, yaitu banyaknya bintik yang dapat membentuk contoh adat tertentu, misalkan adanya gelombang, dilakukan pembesaran lalu pembatasan, maka sudah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila terdapat contoh yang bisa dijelaskan, dan adanya persebaran fokus di posisi atas dan bawah angka 0 pada poros Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis hipotesis bertujuan mengetahui ada atau tidak, pengaruh pada variabel bebas dan terkait disebut analisis regresi linear. Untuk mencari adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait ialah fungsi dari analisis regresi linear berganda. Jadi jika ingin mengetahui hasilnya maka perlu dilakukan pengujian.

Rumus persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

1.9.1 Uji t Parsial

Pengujian hipotesis penelitian dalam menganalisis nilai regresi sederhana maupun analisis berganda disebut uji t. Memiliki tujuan yaitu dapat diketahui variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial dan adanya pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dalam mengambil suatu keputusan dari uji t parsial menggunakan dasar sebagai berikut :

1. Apabila suatu nilai signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) atau hipotesis dinyatakan diterima.
2. Apabila suatu nilai signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) t pada variabel terikat (Y) atau hipotesis dinyatakan ditolak.

3.10 Definisi Operasional

1. *Turnover Intention* yaitu adanya kecenderungan pada sikap yang ada disetiap pegawai dapat menemukan pekerjaan di wilayah lain atau terdapat rencana untuk pergi dari perusahaan tersebut di masa yang akan datang.
2. Suatu perasaan menyokong atau tidak dari karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya ataupun dengan kondisi dirinya disebut kepuasan kerja.
3. Suatu keadaan mempengaruhi setiap pegawai dalam proses berpikir, emosi dan kondidi dirinya disebut stres kerja.

4. Tempat kerja atau hal yang berada disekitar pegawai yang berpengaruh kepada pegawai dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan disebut lingkungan kerja.
5. Mengetahui pengaruh keuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dilakukan metode pengujian menggunakan uji t secara parsial.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 Maret 2021, data yang diambil pada penelitian ini adalah data mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pengambilan data dengan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Proses pengambilan data ini diwakilkan oleh Direktur Rumah Sakit dikarenakan peneliti tidak diizinkan untuk melakukan penelitian secara langsung karena sedang pandemi *Covid-19*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang yang berjumlah 27 orang. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian adalah angket, untuk lembar angket berisi pertanyaan tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan., Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Data angket diambil pada tanggal 5 April 2021. Berikut ini data-data hasil penelitian yang berhasil peneliti kumpulkan dengan penjelasan sebagai berikut..,

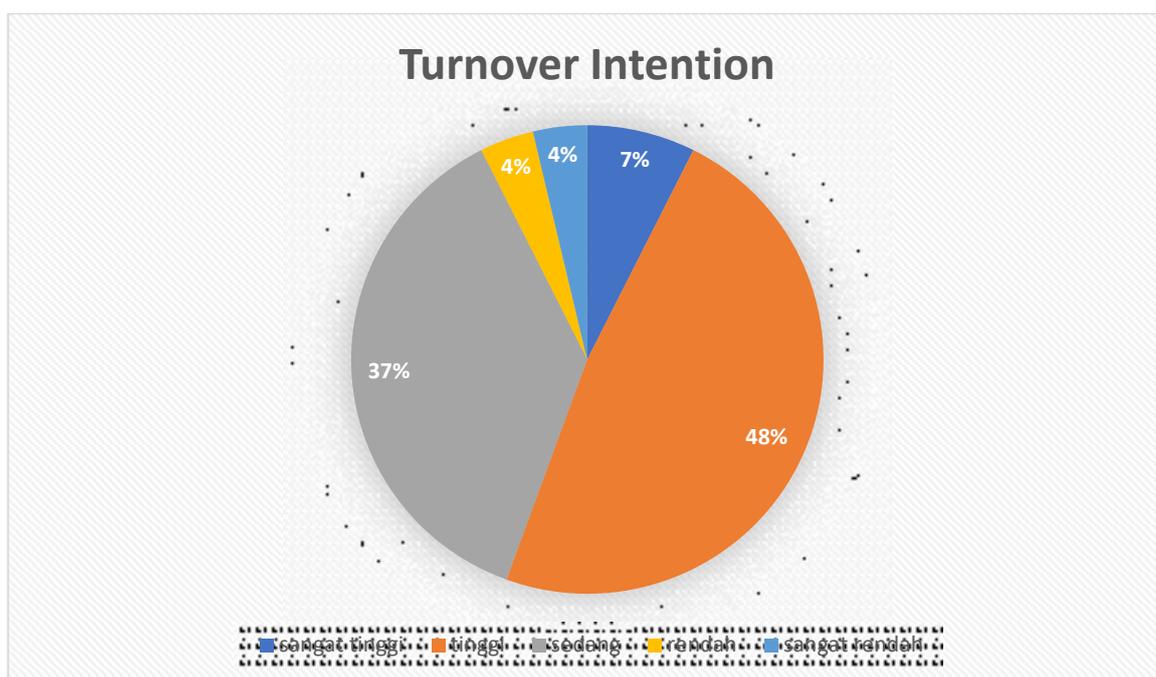
4.1.1 Deskripsi Data *Turnover Intention*

Angket *Turnover Intention* diberikan kepada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif/negatif dari penelitian ini. Dalam pengisian angket karyawan harus memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu skala dari setiap pernyataan sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. Banyak nya item pernyataan dalam angket *Turnover Intention* ada 9. Adapun data hasil angket dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Turnover Intention

Nama	Persentase	Kriteria
S-1	71,11	Tinggi
S-2	71,11	Tinggi
S-3	64,44	Sedang
S-4	71,11	Tinggi
S-5	68,89	Tinggi
S-6	86,67	Sangat tinggi
S-7	71,11	Tinggi
S-8	82,22	Tinggi
S-9	66,67	Sedang
S-10	86,67	Sangat tinggi
S-11	57,78	Sedang
S-12	82,22	Tinggi
S-13	77,78	Tinggi
S-14	60,00	Sedang
S-15	42,22	Rendah
S-16	73,33	Tinggi
S-17	66,67	Sedang
S-18	60,00	Sedang
S-19	60,00	Sedang
S-20	57,78	Sedang
S-21	68,89	Tinggi
S-22	24,44	Sangat rendah
S-23	80,00	Tinggi
S-24	80,00	Tinggi
S-25	64,44	Sedang
S-26	60,00	Sedang
S-27	68,89	Tinggi
Rata-rata	67,57	Sedang

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat rata-rata persentase nilai angket *Turnover Intention* sebesar 67,57% dan memiliki interprestasi sedang. Nilai maksimum persentasi angket *Turnover Intention* sebesar 86,67% dan memiliki interprestasi sangat tinggi, sedangkan nilai minimum persentase angket *Turnover Intention* sebesar 24,44% dan memiliki interprestasi sangat rendah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram berikut ini.



Gambar 4.1 Diagram *Turnover Intention*

Berdasarkan diagram bahwa karyawan yang memiliki interprestasi sangat tinggi sebesar 7%, yang memiliki interprestasi tinggi 48%, yang memiliki interprestasi sedang 37% yang memiliki interprestasi rendah 4% dan yang memiliki sangat rendah 4%.

4.1.2 Deskripsi Data Kepuasan Kerja

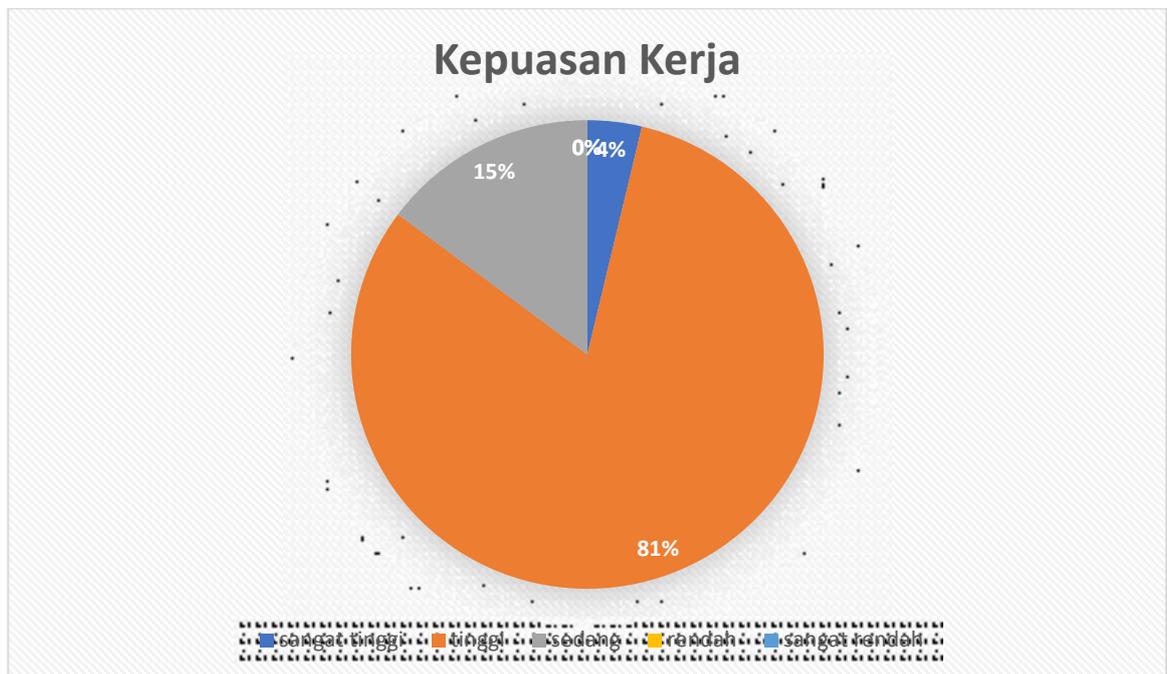
Angket Kepuasan Kerja diberikan kepada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif/negatif dari penelitian ini. Dalam pengisian angket karyawan harus memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu skala dari setiap pernyataan sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. Banyak nya item

pernyataan dalam angket kepuasan kerja ada 15. Adapun data hasil angket dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Kepuasan Kerja

Nama	Persentase	Kriteria
S-1	68,00	Sedang
S-2	70,67	Tinggi
S-3	72,00	Tinggi
S-4	77,33	Tinggi
S-5	73,33	Tinggi
S-6	61,33	Sedang
S-7	78,67	Tinggi
S-8	81,33	Tinggi
S-9	68,00	Sedang
S-10	76,00	Tinggi
S-11	74,67	Tinggi
S-12	80,00	Tinggi
S-13	81,33	Tinggi
S-14	80,00	Tinggi
S-15	74,67	Tinggi
S-16	73,33	Tinggi
S-17	80,00	Tinggi
S-18	73,33	Tinggi
S-19	76,00	Tinggi
S-20	74,67	Tinggi
S-21	72,00	Tinggi
S-22	97,33	Sangat tinggi
S-23	76,00	Tinggi
S-24	57,33	Sedang
S-25	84,00	Tinggi
S-26	80,00	Tinggi
S-27	84,00	Tinggi
Rata-rata	75,75	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat rata-rata persentase nilai angket kepuasan kerja sebesar 75,75% dan memiliki interprestasi tinggi. Nilai maksimum persentasi angket kepuasan kerja sebesar 97,33% dan memiliki interprestasi sangat tinggi, sedangkan nilai minimum persentase angket kepuasan kerja sebesar 57,33% dan memiliki interprestasi sangat rendah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram berikut ini.



Gambar 4.2 Diagram Kepuasan Kerja

Berdasarkan diagram bahwa karyawan yang memiliki interprestasi sangat tinggi sebesar 4%, yang memiliki interprestasi tinggi 81%, yang memiliki interprestasi sedang 15% yang memiliki interprestasi rendah 0% dan yang memiliki sangat rendah 0%.

4.1.3 Deskripsi Data Stres Kerja

Angket Stres Kerja diberikan kepada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif/negatif dari penelitian ini. Dalam pengisian angket karyawan harus memberikan tanda *check list* (\checkmark) pada salah satu skala dari setiap pernyataan sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. Banyak nya item pernyataan

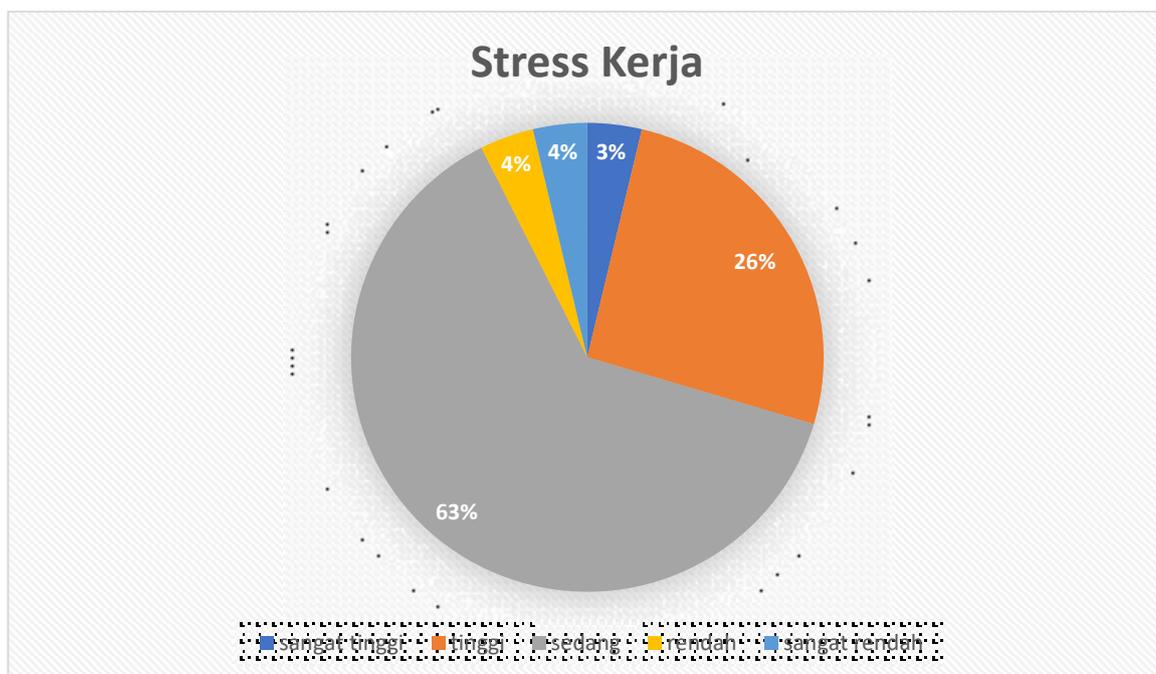
dalam angket stres kerja ada 9. Adapun data hasil angket “dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Stres Kerja

Nama	Persentase	Kriteria
S-1	71,11	Tinggi
S-2	68,89	Tinggi
S-3	57,78	Sedang
S-4	64,44	Sedang
S-5	75,56	Tinggi
S-6	60,00	Sedang
S-7	60,00	Sedang
S-8	71,11	Tinggi
S-9	57,78	Sedang
S-10	60,00	Sedang
S-11	55,56	Sedang
S-12	66,67	Sedang
S-13	68,89	Tinggi
S-14	60,00	Sedang
S-15	66,67	Sedang
S-16	53,33	Sedang
S-17	64,44	Sedang
S-18	71,11	Tinggi
S-19	64,44	Sedang
S-20	64,44	Sedang
S-21	71,11	Tinggi
S-22	33,33	Sangat rendah
S-23	51,11	Rendah
S-24	84,44	Sangat tinggi
S-25	60,00	Sedang
S-26	60,00	Sedang
S-27	60,00	Sedang
Rata-rata	63,05	Sedang

Berdasarkan table diatas bahwa dapat dilihat rata-rata persentase nilai angket stres kerja sebesar 63,05% dan memiliki interpretasi tinggi. Nilai maksimum persentasi angket stress kerja sebesar 84,44% dan memiliki

interpretasi sangat tinggi, sedangkan nilai minimum persentase angket stres kerja sebesar 33,33% dan memiliki interpretasi sangat rendah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram berikut ini.



Gambar 4.3 Diagram Stres Kerja

Berdasarkan diagram bahwa karyawan yang memiliki interpretasi sangat tinggi sebesar 3%, yang memiliki interpretasi tinggi 26%, yang memiliki interpretasi sedang 63% yang memiliki interpretasi rendah 4% dan yang memiliki sangat rendah 4%.

4.1.4 Deskripsi Data Lingkungan Kerja

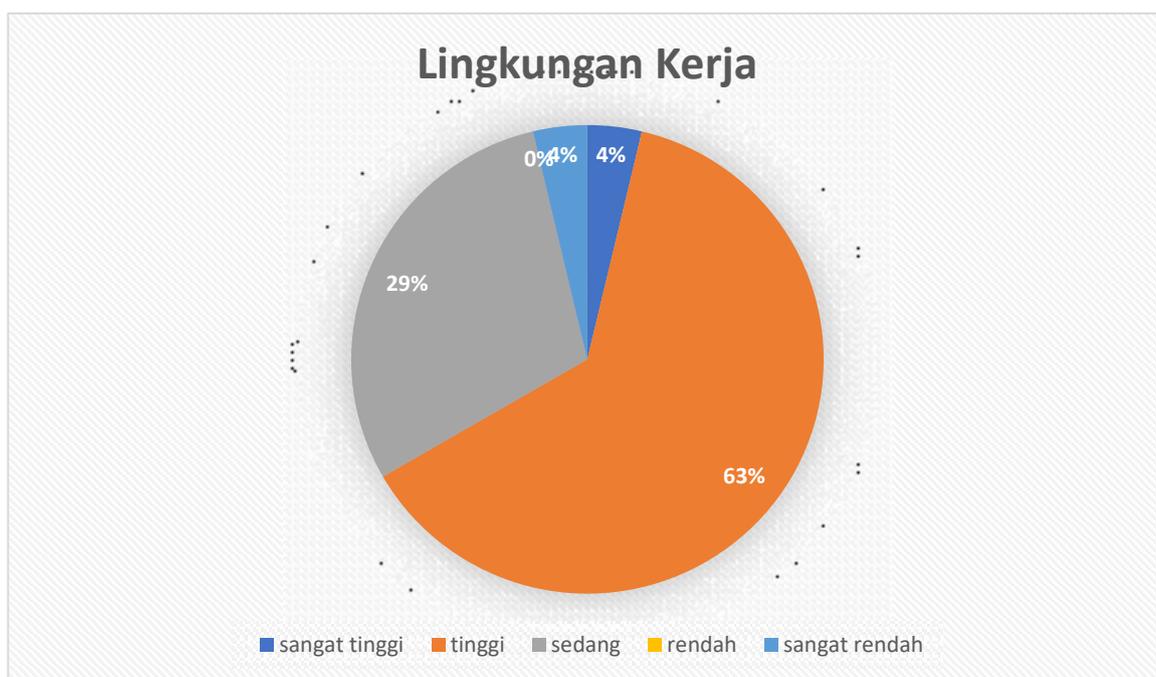
Angket lingkungan kerja diberikan kepada karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif/negatif dari penelitian ini. Dalam pengisian angket ini karyawan harus memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu skala dari setiap pernyataan sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. Banyaknya item pernyataan dalam angket lingkungan kerja ada 12. Adapun data hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Lingkungan Kerja

Nama	Persentase	Kriteria
S-1	60,00	Sedang
S-2	60,00	Sedang
S-3	66,67	Sedang
S-4	71,67	Tinggi
S-5	68,33	Tinggi
S-6	68,33	Tinggi
S-7	75,00	Tinggi
S-8	73,33	Tinggi
S-9	63,33	Sedang
S-10	51,67	Sedang
S-11	76,67	Tinggi
S-12	68,33	Tinggi
S-13	75,00	Tinggi
S-14	80,00	Tinggi
S-15	65,00	Sedang
S-16	71,67	Tinggi
S-17	78,33	Tinggi
S-18	71,67	Tinggi
S-19	73,33	Tinggi
S-20	71,67	Tinggi
S-21	61,67	Sedang
S-22	93,33	Sangat tinggi
S-23	71,67	Tinggi
S-24	31,67	Sangat rendah
S-25	81,67	Tinggi
S-26	80,00	Tinggi
S-27	58,33	Sedang
Rata-rata	69,20	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat rata-rata persentase nilai angket lingkungan kerja sebesar 69,20% dan memiliki interprestasi tinggi. Nilai maksimum persentasi angket lingkungan kerja sebesar 93,33% dan memiliki

interpretasi sangat tinggi, sedangkan nilai minimum persentase angket lingkungan kerja sebesar 31,67% dan memiliki interpretasi sangat rendah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada diagram berikut ini



Gambar 4.4 Diagram Lingkungan Kerja

Berdasarkan diagram bahwa karyawan yang memiliki interpretasi sangat tinggi sebesar 4%, yang memiliki interpretasi tinggi 63%, yang memiliki interpretasi sedang 29% yang memiliki interpretasi rendah 0% dan yang memiliki sangat rendah 4%.

4.2 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 jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan valid.

1. Turnover Intention

Tabel 4.5 Validitas Turnover Intention

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.818	0.396	Valid
2	0.647	0.396	Valid
3	0.680	0.396	Valid
4	0.726	0.396	Valid
5	0.833	0.396	Valid
6	0.818	0.396	Valid
7	0.755	0.396	Valid
8	0.808	0.396	Valid
9	0.820	0.396	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel *turnover intention* yang digunakan yaitu 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

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.592	0.396	Valid
2	0.452	0.396	Valid
3	0.409	0.396	Valid
4	0.458	0.396	Valid
5	0.474	0.396	Valid
6	0.594	0.396	Valid
7	0.614	0.396	Valid
8	0.748	0.396	Valid

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

3. Stres Kerja

Tabel 4.7 Validitas Setress Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.465	0.396	Valid
2	0.598	0.396	Valid
3	0.661	0.396	Valid
4	0.636	0.396	Valid
5	0.542	0.396	Valid
6	0.748	0.396	Valid
7	0.655	0.396	Valid
8	0.505	0.396	Valid
9	0.678	0.396	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel setress kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel setress kerja yang digunakan

yaitu 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

No	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
10	0.669	0.396	Valid
11	0.643	0.396	Valid
12	0.545	0.396	Valid

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 27$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.396, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel turnover intention yang digunakan yaitu 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* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60.

Tabel 4.9 Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Minimal <i>Cronbach alpha</i>	Kriteria
1	<i>Turnover Intention</i>	0.913	0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.850	0.60	Reliabel
3	Stres Kerja	0.768	0.60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0.881	0.60	Reliabel

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

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

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

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

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

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.

4.3.1.2 Uji Multikolinealitas

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

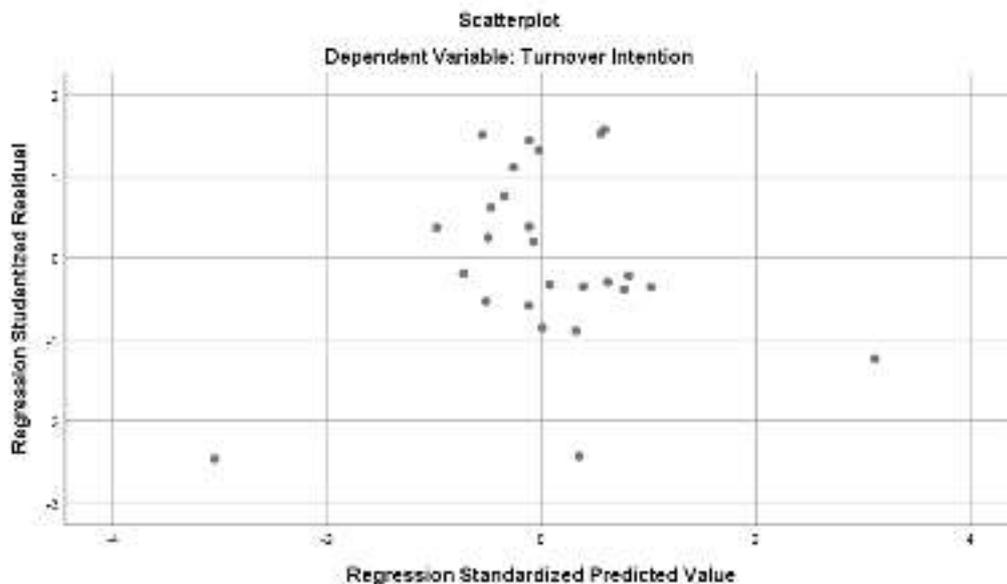
Tabel 4.11 Uji Multikolinealitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	.448	2.233
Stres Kerja	.578	1.730
Lingkungan Kerja	.412	2.430

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), stres 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 multikolinealitas dalam model regresi.

4.3.1.3 Uji Heteroskedestisitas

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



Gambar 4.5 Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan hasil output scatterplots diketahui bahwa titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y dan penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu yang. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedestisitas, hingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

4.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan SPSS. Adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Signifikansi
Kepuasan Kerja	.456
Stres Kerja	.398
Lingkungan Kerja	.372

Berdasarkan hasil data spss, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 43.189, koefisien kepuasan kerja sebesar -0.207, koefisien stres kerja sebesar 0.279 dan koefisien lingkungan kerja sebesar -0.215. maka persamaan regresi dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = 43.189 + -0.207X_1 + 0.279X_2 + -0.215X_3$$

4.3.2.1 Uji t parsial

1. pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y)

Berdasarkan tabel output spss “coefficients” di atas diketahui nilai signifikan variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0,456. Karena nilai sig. 0,456 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Hasil ini dapat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut : Dari tabel “*kolmogorov-smirnov*” pada uji normalitas diperoleh angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.200, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal. Dari tabel “*coefficient*” pada uji Multikolonieritas diperoleh angka *Tolerance* 0.448, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0.10 yang artinya tidak terjadi gejala Multikolonieritas. Dari tabel “*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, maka tidak terjadi masalah heteroskedestisitas. Dari tabel “*coefficient*” pada uji regresi linear berganda diperoleh angka signifikan 0.456, berarti signifikan > kriteria signifikan (0,05) dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang. Karyawan pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang merasa puas dengan pekerjaannya, mendapatkan hal-hal baru dalam pekerjaannya, mendapatkan bayaran secara adil dengan apa yang sudah mereka kerjakan, merasa nyaman karena atasan sangat memperhatikan bawahannya,, adanya promosi jabatan yang menambah semangat kerja karyawan dan memiliki rekan kerja yang baik dan bisa di ajak bekerja sama 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 Nyoman dan Lestari dan Mujiati (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan.

2. Pengaruh stress kerja (X2) terhadap turnover intention (Y)

Berdasarkan tabel output spss “coefficients” di atas diketahui nilai signifikan variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0,398. Karena nilai sig. 0,398 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

Hasil ini dapat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut : Dari tabel “*kolmogorov-smirnov*” pada uji normalitas diperoleh angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.200, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal. Dari tabel “*coefficient*” pada uji multikolinieritas diperoleh angka *Tolerance* 0.578, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0.10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dari tabel “*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, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari tabel “*coefficient*” pada uji regresi linear berganda diperoleh angka signifikan 0.398, berarti signifikan > kriteria signifikan (0,05) dengan demikian variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pengujian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang. Oleh karena itu karyawan merasa senang dengan hasil yang di dapat dari apa yang sudah di kerjakan, pekerjaan selalu dikoordinasikan sehingga dapat mempercepat pencapaian target, tidak banyak konflik dalam perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugas merasa senang karena tidak terlalu banyak nya aturan sehingga membuat karyawan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya..,

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yg dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) mengemukakan bahwa stress kerja terpengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan.

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

Berdasarkan tabel output spss “coefficients” di atas diketahui nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,372. Karena nilai sig. 0,372 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Hasil ini dapat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut : Dari tabel “*klomogrov-smirnov*” pada uji normalitas diperoleh angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.200, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal. Dari tabel “*coefficient*” pada uji multikolonieritas diperoleh angka *Tolerance* 0.412, maka nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0.10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas. Dari tabel “*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, maka tidak terjadi masalah heteroskadestisitas. Dari tabel “*coefficient*” pada uji regresi linear berganda diperoleh angka signifikan 0.372, berarti signifikan > kriteria signifikan (0,05) dengan demikian variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pengujian untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Instalasi Farmasi Rumah sakit Dewi Sri Karawang. Karyawan merasa nyaman, semangat pada saat bekerja karena bersih nya ruangan kerja, suhu udara yang sejuk tidak membuat karyawan kepanasan, serta di sediakan nya alat keselamatan kerja yang membuat karyawan tenang dalam bekerja..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halimah et, al (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data beserta interpretasinya yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai signifikan di analisis uji t kepuasan kerja sebesar $0.456 > 0.05$ (taraf signifikan) yang berarti hipotesis pertama ditolak atau tidak ada pengaruh.
2. Tidak terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai signifikan di analisis uji t stres kerja sebesar $0.398 > 0.05$ (taraf signifikan) yang berarti hipotesis kedua ditolak atau tidak ada pengaruh.
3. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai signifikan di analisis uji t lingkungan kerja sebesar $0.372 > 0.05$ (taraf signifikan) yang berarti hipotesis ketiga ditolak atau tidak ada pengaruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Untuk peneliti yang tertarik untuk mengarahkan pemeriksaan perbandingan, mereka dapat diandalkan untuk memperhatikan dan menyelidiki lebih lanjut tentang masalah yang terdapat di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dan item lainnya dengan menambahkan faktor yang berbeda seperti tanggung jawab hierarkis, budaya otoritas, administrasi dan inspirasi karya yang jelas-jelas digunakan untuk protes eksplorasi. Kemudian, kemudian menumbuhkan penanda yang berbeda dalam memperkirakan faktor-faktor

penelitian yang mengaktifkan Turnover Goal untuk dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang turnover intention.

