

## **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi**

Irodatul Husnah<sup>1</sup>Hasyim<sup>2</sup>,Supriyantoro<sup>3</sup>

Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul Jakarta

Email :[Irodatulhusnah@gmail.com](mailto:Irodatulhusnah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Rumah sakit (RS) merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang sifatnya kompleks. Didalam organisasi ini dibutuhkan SDM yang berkompeten di bidangnya, salah satunya Perawat. Perawat sebagai tombak SDM yang mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien selama 24 Jam. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas, organisasi harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Jika organisasi ini tidak dapat memenuhinya maka karyawan tersebut akan berniat melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan pendekatan eksplanatori kausalitas. Populasi pada penelitian ini berjumlah 110 orang yang merupakan seluruh perawat/karyawan yang berada di Poliklinik instalasi Rawat Jalan RSPK. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat. 4) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika lingkungan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah. 5) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka *turnover intention* turun. 6) Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*.

## ABSTRACT

*Hospital (RS) is an agency engaged in complex health services. In this organization, competent human resources are needed in their fields, one of them is Nurse. Nurses as the spear of human resources who have the responsibility and authority in providing services to patients for 24 hours. In order to retain qualified employees, the organization must fulfill all the rights of employees who have fulfilled their obligations and create conditions that are comfortable for employees. If this organization cannot fulfill it, the employee will intend to take a turnover. This study aims to determine the effect of work stress and work environment on turnover intention through organizational commitment as a mediating variable. This type of research was conducted using a quantitative research approach and by using an explanatory causality approach. The population in this study amounted to 110 people who are all nurses / employees who are in the Outpatient Polyclinic of RSPK. The sampling technique used is saturated samples, so that the entire population is used as research samples. The data analysis method of this study uses multiple linear regression analysis to test the effect between the research variables. The results showed that: 1) There is a negative and significant influence between work stress on organizational commitment, this means that if work stress is high then organizational commitment is low. 2) There is a positive and significant influence between the work environment on organizational commitment, this means that if the work environment increases, organizational commitment will also increase. 3) There is a positive and significant influence between work stress on turnover intention, this means that if work stress is high then turnover intention will also increase. 4) There is a negative and significant influence between the work environment on turnover intention, this means that if the work environment is high then the turnover intention is low. 5) There is a negative and significant influence between work commitments on turnover intention, this means that if organizational commitment is high, turnover intention will decrease. 6) Organizational commitment can mediate the effect of work stress and work environment on turnover intention.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Environment, Organizational Commitment, Turnover Intention*