

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum Objek/Subjek Penelitian**

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung adalah rumah sakit swasta yang berlokasi di jalan Raya Kedu, Bulu Kabupaten Temanggung yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Magelang, Wonosobo, dan Semarang. RS PKU Muhammadiyah Temanggung terletak diantara kota Wonosobo dan Magelang, di kaki gunung Sindoro dan Sumbing, serta berdekatan dengan kawasan industri, pertanian dan bisnis yang potensial.

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung milik Persyarikatan Muhammadiyah yang diselenggarakan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Temanggung yang mempunyai prinsip sosioekonomi merupakan rumah sakit *not for profit* namun tidak meninggalkan prinsip – prinsip ekonomi. Hal ini berkaitan dengan terwujudnya kesiapan RS dalam memberikan pelayanan yang lebih optimal. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung bermitra dengan para dokter spesialis,

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung berkapasitas 156 tempat tidur dan akan dikembangkan secara bertahap hingga seluruh kapasitas yang direncanakan bisa dioperasikan. Ketersediaan tempat tidur ditunjang dengan fasilitas penunjang yang memadai agar pelayanan bisa dilaksanakan secara optimal. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan. Hal ini merupakan peluang menarik

bagi RS PKU Muhammadiyah Temanggung supaya bisa meningkatkan jumlah rekanan untuk memperluas pasar hingga ke satuan unit industri terkecil. Upaya pengembangan manajemen dititik beratkan kepada pembelajaran dan pengembangan SDM, memperkuat proses bisnis internal, pendekatan pelanggan dan efektifitas pengelolaan keuangan. Pendekatan ini dimaksudkan agar dengan SDM yang berkompotensi tinggi mampu meningkatkan kinerja keuangan secara bermakna.

Perkembangan RS PKU Muhammadiyah Temanggung semakin progresif, pembangunan gedung VIP baru telah selesai tetapi belum difungsikan secara optimal. Kendala dalam pelaksanaan perencanaan strategisnya terjadi dikarenakan belum adanya perencanaan strategis yang matang dan belum ada perencanaan taktis dan operasional yang mengarah ke pengembangan jangka panjangnya.

Meskipun keuangan RS dalam posisi yang bagus akan tetapi kebutuhan pengembangan memerlukan biaya yang besar. Posisi modal dibandingkan rencana pengembangan perlu pengkajian lebih dalam agar dalam penggunaan modal dan keuangan rumah sakit untuk operasional maupun investasi lebih efektif dan efisien.

Visi

Menjadi RS Islami dengan Pelayanan Komprehensif, Unggul dan Terpilih.

Misi

- A. Mewujudkan penyelenggaraan, manajemen dan pelayanan RS yang islami dengan prinsip syariah
- B. Mewujudkan Pelayanan komprehensif

- C. Mewujudkan Pelayanan Unggulan
- D. Menjadi Pilihan Masyarakat
- E. Meningkatkan semangat, kreatifitas, dan kualitas seluruh staf RS untuk mendukung produktifitas RS yang optimal.

## **B. Analisis Deskriptif Statistik**

### 1. Hasil pengumpulan data

Subyek atau responden didalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung. Waktu yang di perlukan dalam menyebarkan kuesioner ini adalah 3 minggu, dimulai dari tanggal 22 Februari 2019 s/d 19 Maret 2019. Dalam hal penyebaran kuesioner, peneliti di bantu oleh salah satu perawat dirumah sakit tersebut untuk menyebarkan kuesioner kepada responden. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 75, dari kuesioner yang telah disebar hanya 51 kuesioner yang dapat digunakan dan memiliki rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### **Hasil Pengumpulan Data**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	75
Kuesioner yang kembali	60
Kuesioner yang rusak	9
Kuesioner yang digunakan	51

## 2. Deskripsi Responden

### a) Berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian dikelompokkan menjadi 2 bagian, yakni kelompok berjenis kelamin perempuan dan jenis kelamin laki-laki. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.2**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	18	35%
2	Perempuan	33	65%
	Total	51	100%

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, jumlah responden laki-laki lebih banyak yakni sebanyak 18 orang (35%) dengan jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu 33 orang (65%).

### b) Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan > 40 tahun.

Berikut responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.3****Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 tahun	9	18%
2	31-40 tahun	35	69%
3	>40 tahun	7	13%
	Total	51	100%

Sumber : lampiran 2

## c) Berdasarkan tingkat pendidikan

Pada penelitian ini, responden berdasarkan tingkat pendidikan di bedakan menjadi 2 bagian, yakni dengan responden berpendidikan D3 dan S1. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 4.4****Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	D3	49	96%
2	S1	2	4%
	Total	51	100%

Sumber: Lampiran 2

D3 yakni sebanyak 49 orang (96%), sedangkan tingkat pendidikan minoritas

adalah S1 Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden berpendidikan yakni 2 orang saja (4%).

d) Berdasarkan lama bekerja

Pada penelitian ini, responden berdasarkan lama bekerja akan di bagi ke dalam 3 kelompok, yaitu responden dengan pengalaman kerja 1-10 tahun, responden dengan pengalaman kerja 11-20 tahun dan responden dengan pengalaman kerja >20 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.5**

**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	17	33%
2	11-20 tahun	27	53%
3	>20 tahun	7	14%
	Total	52	100 %

Sumber: lampiran 2

**1. Statistik Deskriptif kuesioner**

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian adalah untuk mengetahui rata-rata jawaban responden dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji statistik deskriptif, maka harus ditetapkan dahulu kategori untuk menentukan hasil penyebaran data jawaban responden, yaitu:

a) Menentukan Interval

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

b) Menentukan Batasan Kategori

Setelah menentukan nilai interval yakni sebesar 0,8 maka selanjutnya yaitu menentukan batasan kategori dari nilai 1 sampai dengan dengan 5 pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Keterangan Nilai Kelas-kelas Interval**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Setelah menentukan batasan kategori dari setiap nilai-nilai kelas interval, maka selanjutnya akan dihitung *mean* atau rata-rata dari setiap indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	51	2	4	3,24	Sedang
X1.2	51	2	4	3,16	Sedang

X1.3	51	1	4	3,06	Sedang
X1.4	51	2	4	3,10	Sedang
X1.5	51	2	5	3,59	Tinggi
X1.6	51	1	5	3,31	Sedang
X1.7	51	2	5	3,57	Tinggi
X1.8	51	1	5	3,71	Tinggi
X1.9	51	2	5	3,31	Sedang
X1.10	51	2	5	3,33	Sedang
X1.11	51	2	5	3,31	Sedang

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 4.7 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata jawaban pada variabel kepuasan kerja adalah 3,34 dengan skor maksimal 5 dan minimal 1 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sedang.

**Tabel 4.8**

**Statistik Deskriptif Variabel Job Embeddednes**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X2.1	51	2	4	3,24	Sedang
X2.2	51	2	4	3,33	Sedang
X2.3	51	2	4	3,27	Sedang
X2.4	51	2	4	3,33	Sedang
X2.5	51	2	4	3,24	Sedang
X2.6	51	2	4	3,29	Sedang
X2.7	51	2	4	3,22	Sedang

X2.8	51	2	4	3,41	Tinggi
X2.9	51	2	4	2,96	Sedang
X2.10	51	2	4	3,02	Sedang
X2.11	51	2	4	2,98	Sedang
X2.12	51	2	4	2,86	Sedang
X2.13	51	2	4	2,92	Sedang
X2.14	51	2	4	2,88	Sedang
X2.15	51	2	4	2,80	Sedang

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 4.8 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable job embeddednes. Rata-rata jawaban pada variabel job embeddednes adalah 3,12 dengan skor maksimal 4 dan minimal 2 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel job embeddednes adalah sedang.

**Tabel 4.9**

**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X3.1	51	2	5	3,37	Sedang
X3.2	51	2	4	3,00	Sedang
X3.3	51	1	4	2,59	Sedang
X3.4	51	1	4	2,84	Sedang
X3.5	51	2	5	3,71	Tinggi

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 4.9 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian

responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata jawaban pada variabel kepuasan kerja adalah 3,1 dengan skor maksimal 5 dan minimal 1 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sedang.

**Tabel 4.10**

**Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X4.1	51	2	5	3,14	Sedang
X4.2	51	1	4	2,59	Sedang
X4.3	51	1	4	2,53	Sedang
X4.4	51	2	5	3,57	Tinggi
X4.5	51	2	5	3,31	Sedang
X4.6	51	2	4	3,33	Sedang
X4.7	51	2	4	3,45	Tinggi
X4.8	51	2	4	3,67	Tinggi
X4.9	51	1	4	2,61	Sedang
X4.10	51	2	4	2,80	Sedang
X4.11	51	1	4	2,61	Sedang
X4.12	51	1	4	2,82	Sedang
X4.13	51	2	4	3,12	Sedang
X4.14	51	1	5	2,76	Sedang
X4.15	51	1	5	2,78	Sedang
X4.16	51	1	5	2,73	Sedang
X4.17	51	1	4	2,69	Sedang
X4.18	51	2	5	3,39	Sedang
X4.19	51	2	4	3,08	Sedang
X4.20	51	2	5	3,33	Sedang
X4.21	51	2	4	3,00	Sedang
X4.22	51	2	5	3,25	Sedang
X4.23	51	2	4	3,02	Sedang
X4.24	51	1	4	2,80	Sedang

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 4.10 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi. Rata-rata jawaban pada

variabel komitmen organisasi adalah 3,02 dengan skor maksimal 5 dan minimal 1 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi adalah sedang.

**Tabel 4.11**

**Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Y1	51	1	4	2,59	Tinggi
Y2	51	2	4	3,25	Sedang
Y3	51	2	4	3,55	Tinggi

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 4.11 di atas dapat di ketahui bahwa statistik deskriptif respon dalam memberikan jawaban disetiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *turnover intention*. Rata-rata jawaban pada variabel *turnover intention* adalah 3,13 dengan skor maksimal 4 dan minimal 1 Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* adalah sedang.

### **C. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 51 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka

pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
Job Embeddednes	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,000	Valid
	X2.13	0,000	Valid
X2.14	0,000	Valid	

	X2.15	0,000	Valid
--	-------	-------	-------

Sumber: lampiran 4

**Tabel 4.12 (Lanjutan)**

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X4.1	0,008	Valid
	X4.2	0,012	Valid
	X4.3	0,004	Valid
	X4.4	0,000	Valid
	X4.5	0,008	Valid
	X4.6	0,002	Valid
	X4.7	0,017	Valid
	X4.8	0,000	Valid
	X4.9	0,004	Valid
	X4.10	0,000	Valid
	X4.11	0,000	Valid
	X4.12	0,000	Valid
	X4.13	0,000	Valid
	X4.14	0,000	Valid
	X4.15	0,000	Valid
	X4.16	0,000	Valid
	X4.17	0,039	Valid
	X4.18	0,017	Valid
	X4.19	0,000	Valid
	X4.20	0,024	Valid
	X4.21	0,000	Valid
	X4.22	0,000	Valid
	X4.23	0,001	Valid

	X4.24	0,000	Valid
Turnover Intention	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 51 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 51 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Sekaran, 2006). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4.13**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Stress Kerja	0.896	Reliabel
Job Embeddednes	0.933	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.731	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.832	Reliabel
Turnover Intention	0.796	Reliabel

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas dari 51 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

## 2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas.

### a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04618304
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.074
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632

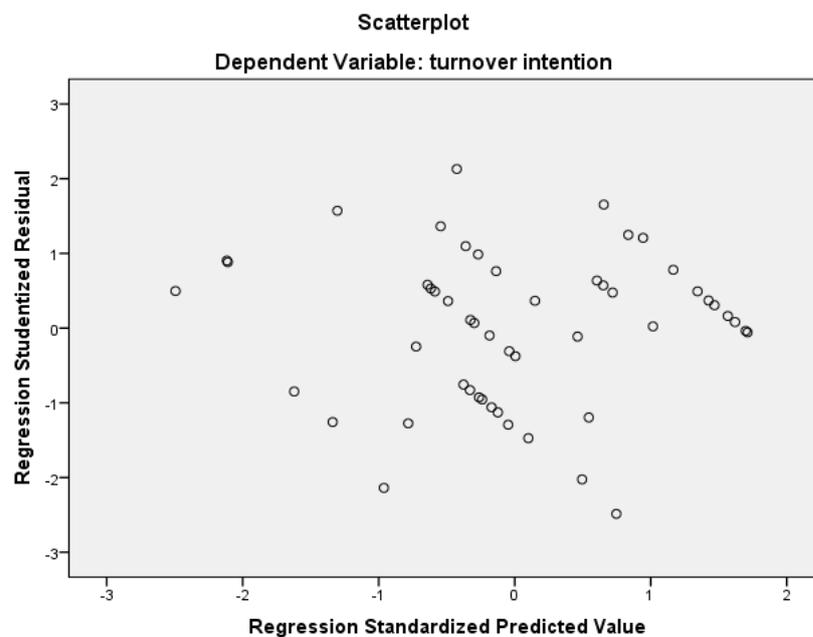
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,632 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 4.1.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.15**

**Uji Multikolineartias**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stress kerja	.877	1.140	Tidak terjadi multikolinieritas
Job embeddednes	.497	2.010	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	.671	1.489	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen organisasi	.438	2.283	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	17.218			
Stress kerja	.090	3.450	.001	Signifikan
Job embeddednes	-.072	-2.345	.023	Signifikan
Kepuasan kerja	-.149	-2.166	.036	Signifikan
Komitmen organisasi	-.075	-2.507	.016	Signifikan
F hitung	25.518			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.662			

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.218 + 0.090X_1 - 0.072X_2 - 0.149X_3 - 0.075X_4 + e$$

- a) Konstanta sebesar 17,218 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0, maka turnover intention adalah sebesar nilai konstan yaitu 17,218.
- b) Koefisien regresi X1 (variabel stress kerja) sebesar 0,090 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat stress kerja akan dapat menaikkan turnover intention.
- c) Koefisien regresi X2 (variabel job embeddednes) sebesar -0,070 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel job embeddednes mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini

menyatakan bahwa dengan semakin meningkat job embeddedness akan dapat menurunkan turnover intention.

d) Koefisien regresi X3 (variabel kepuasan kerja) sebesar -0,149 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan dapat menurunkan turnover intention.

e) Koefisien regresi X4 (variabel komitmen organisasi) sebesar -0,075 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan turnover intention negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat komitmen organisasi akan dapat menurunkan turnover intention.

#### **a. Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,518 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05, stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besar pengaruh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,662. Artinya, 66,2% turnover intention dipengaruhi oleh stress kerja, job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **c. Uji Regresi Parsial (uji t)**

#### **1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,450 koefisien regresi (B) 0,090 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat stress kerja secara otomatis akan mampu meningkatkan turnover intention.

#### **2. Pengaruh Job Embeddednes terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,345 koefisien regresi (B) -0,072 dengan probabilitas (p) = 0,023. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa job embeddednes berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat job embeddednes secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

#### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,166 koefisien regresi (B) -0,149 dengan probabilitas (p) = 0,036. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat kepuasan kerja secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

#### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,507 koefisien regresi (B) -0,075 dengan probabilitas (p) = 0,016. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin meningkat komitmen organisasi secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

#### D. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan diatas, bahwa didapati hipotesis yang di terima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan di bahas sebagai berikut:

##### a. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hal ini menunjukkan hubungan antara stres kerja dengan turnover intention berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan perawat Rumah sakit PKU maka dapat meningkatkan turnover intention.

Hasil ini menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit PKU memiliki stres kerja terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki hasil intepretasi sebesar 3,34. Beban kerja yang dirasakan perawat atau jam kerja diluar jam kerja normal membuat para perawat rumah sakit memiliki stres kerja, jika stres kerja semakin tinggi maka keinginan untuk berpindah dari

perusahaan juga tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

**b. Pengaruh *job embeddednes* terhadap *turnover intention*.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel *job embeddednes* dengan memperoleh hasil interpretasi sebesar 3,12. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja maupun rekan kerja dengan atasan berjalan baik sehingga perawat yang bekerja di sana merasa nyaman dengan tempat kerja mereka sehingga niat karyawan keluar dari perusahaan semakin rendah. Dengan adanya hubungan baik antar perawat sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan tentu saja hal tersebut membuat *job embeddednes* disana semakin baik.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa, apabila karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja mereka, maka tingkat *turnover intention* yang mereka rasakan akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Ni Made Ayu Gernita pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes* Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah karyawan difisi penjualan yang bekerja di PT. Bali Pet Shop dan Grooming,

dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit PKU memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki hasil intepretasi sebesar 3,1. Hal ini bisa disebabkan karena perasaan puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pihak Rumah sakit kepadapara perawat, seperti puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan, puas dengan cara mengelola karyawannya, puas dengan atasannya, puas dengan gaji yang diberikan, dan masih banyak kepuasan lain yang membuat perawat Rumah sakit betah untuk bekerja dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini dapat dibuktikan bahwa perawat Rumah sakit PKU selalu mendapat bimbingan oleh atasan jika mendapatkan mengalami kesulitan oleh tugas yang diberikan, tentu saja hal ini membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan terhadap atasannya karena dapat membantu dengan baik. Dengan demikian dapat di artikan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* yang di rasakan oleh karyawan akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

**d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention***

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dengan hasil interpretasi sebesar 3,02. Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah sakit PKU memiliki komitmen organisasi karena nilai yang dimiliki sama seperti nilai-nilai yang ada di organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan juga merasa rugi jika harus meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah pula *turnover intention* pada perawat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Fathoni, dan Minarsih pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini pada studi kasus pada *Distributor Center* PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.