

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT
RS ERIA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

SUCI NOFIYANTI

NIM. 11771201698



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT
RS ERIA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

SUCI NOFIYANTI

NIM. 11771201698



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023

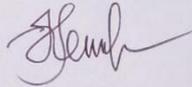
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SUCI NOFIYANTI
NIM : 11771201698
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT RS ERIA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



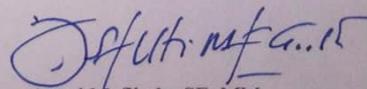
HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 197008021998032003

MENGETAHUI




Dr. Hj. Mahyami, SE, MM
NIP. 197008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN S1


Astuti Meflinda, SE, MM
NIP. 197205132007012018



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

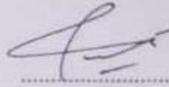
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Suci Nofiyanti
NIM : 11771201698
Prodi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* Perawat RS Eria Pekanbaru
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

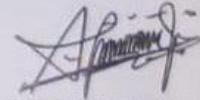
Tim Penguji

Ketua
Dr. Putriana, SE,MM



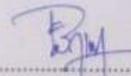
.....

Sekretaris
Ilham Chanra Putra, SE, MM



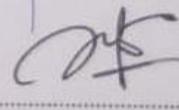
.....

Anggota
Dr. Muhammad April, SH, M.Hum



.....

Anggota
Endrianto Ustha, ST, MM



.....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Suci Nofiyanti
 NIM : 11771201698
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 21 Juli 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Si Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial
terhadap Turnover Intention perawat RS ERia Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan


 NIM : 11771201698

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RS ERIA PEKANBARU

SUCI NOFIYANTI

RS Eria merupakan salah satu institusi kesehatan berupa rumah sakit yang berada di kota Pekanbaru. Tingginya intensi *turnover* perawat pada sebuah rumah sakit dapat melemahkan struktur sistem keperawatan dan menghambat kinerja perawat menjadi tidak optimal. Stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya *turnover intention*, sedangkan dukungan sosial yang tinggi akan berpengaruh pada menurunnya tingkat *turnover intention*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 orang perawat RS Eria Pekanbaru dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru. Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru. Secara simultan stres kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru, adapun besaran pengaruhnya sebesar 70,7%, sedangkan sisanya (29,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Dukungan Sosial dan *Turnover Intention*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND SOCIAL SUPPORT ON
TURNOVER INTENTION OF NURSES OF
ERIA HOSPITAL PEKANBARU**

SUCI NOFIYANTI

Eria Hospital is one of the health institutions in the form of a hospital in the city of Pekanbaru. The high intention of nurse turnover in a hospital can weaken the structure of the nursing system and prevent nurse performance from being optimal. High work stress will affect the increase in turnover intention, while high social support will affect the decrease in the level of turnover intention. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and social support on the turnover intention of nurses at Eria Pekanbaru Hospital. The sample used in this study was 67 nurses at Eria Pekanbaru Hospital using the saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive analysis method and quantitative analysis method. The results showed that work stress had a positive and significant effect on the turnover intention of nurses at Eria Pekanbaru Hospital. Social support has a negative and significant effect on the turnover intention of nurses at Eria Pekanbaru Hospital. Simultaneously work stress and social support have an influence on the turnover intention of nurses at Eria Pekanbaru Hospital, while the magnitude of the effect is 70.7%, while the rest (29.3%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Stress, Social Support and Turnover Intention*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* Perawat RS Eria Pekanbaru” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis. Terkhusus kepada keluarga tercinta, Ibu, Bapak, dan abang tersayang atas dukungan, doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada selama perkuliahan hingga penyelesaian penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M. Ag selaku Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar dan Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Dekan, Wakil Dekan I, Wakil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dekan II dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

5. Ibu Roza Linda, SE, MM selaku penasihat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

7. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Kepada Direktur RS Eria Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

9. Kepada teman-teman seperjuangan Sukajadi Squad, Manajemen lokal E 2017, teman-teman seperjuangan lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu

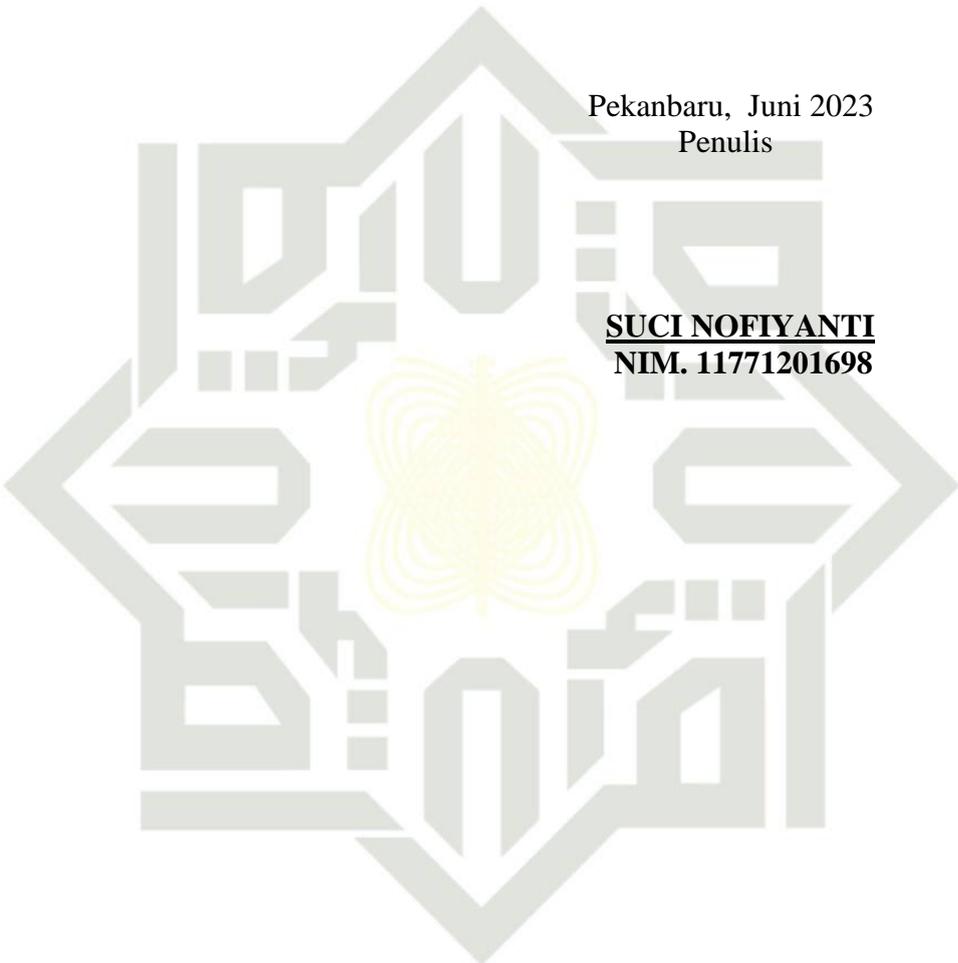
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Juni 2023
Penulis

SUCI NOFIYANTI
NIM. 11771201698



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.2 Faktor–Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.3 Indikator-Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
2.2.4 Dampak <i>Turnover Intention</i>	15
2.3 Stres Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	15
2.3.2 Faktor–Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	17
2.3.3 Indikator dan Gejala Stres Kerja	18
2.3.4 Pendekatan dalam Mengelola Stres Kerja	19
2.4 Dukungan Sosial	19
2.4.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	19
2.4.2 Sumber Dukungan Sosial	20
2.4.3 Faktor-Faktor Dukungan Sosial.....	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4. Indikator Dukungan Sosial	21
2.5 Pandangan Islam.....	22
2.5.1 Pandangan Islam Tentang <i>Turnover Intention</i>	22
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja.....	23
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Dukungan Sosial	24
2.6 Penelitian Terdahulu.....	24
2.7 Kerangka Pemikiran	28
2.8 Hipotesis	29
2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi dan waktu penelitian	32
3.2 Jenis dan Sumber Data	32
3.2.1 Jenis Data.....	32
3.2.2 Sumber Data	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1 Observasi.....	35
3.4.2 Angket (Kuesioner).....	35
3.4.3 Wawancara.....	36
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.6 Uji Kualitas Data.....	37
3.6.1 Uji Validitas Data.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.1 Uji Normalitas Data	38
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	39
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.9 Uji Hipotesis	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.1 Uji t (Parsial).....	41
3.9.2 Uji F (Simultan).....	42
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	43

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 45

4.1 Sejarah Singkat RS Eria Pekanbaru	45
4.2 Pendiri RS Eria Pekanbaru.....	46
4.3 Struktur Organisasi	47
4.4 Visi dan Misi RS Eria Pekanbaru.....	51
4.4.1 Visi RS Eria Pekanbaru.....	51
4.4.2 Misi RS Eria Pekanbaru.....	51
4.5 Aktivitas RS Eria Pekanbaru.....	52
4.6 Fasilitas yang dimiliki RS Eria Pekanbaru	52
4.6.1 Fasilitas	52
4.6.2 Pelayanan Diagnostik	52
4.6.3 Fasilitas Umum.....	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53

5.1 Karakteristik Responden	53
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	53
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
5.1.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
5.1.6 Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga.....	55
5.2 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian.....	56
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> Perawat	56
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	57
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Sosial	59
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	61
5.3.1 Uji Validitas	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.2 Uji Reliabilitas	63
5.4 Uji Asumsi Klasik	64
5.4.1 Uji Normalitas	64
5.4.2 Uji Multikolinieritas	65
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	66
5.4.4 Uji Autokorelasi	68
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	69
5.6 Uji Hipotesis	70
5.6.1 Uji T (Parsial)	70
5.6.2 Uji F (Simultan)	72
5.6.3 Koefisien Determinasi	73
5.7 Pembahasan Deskriptif	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

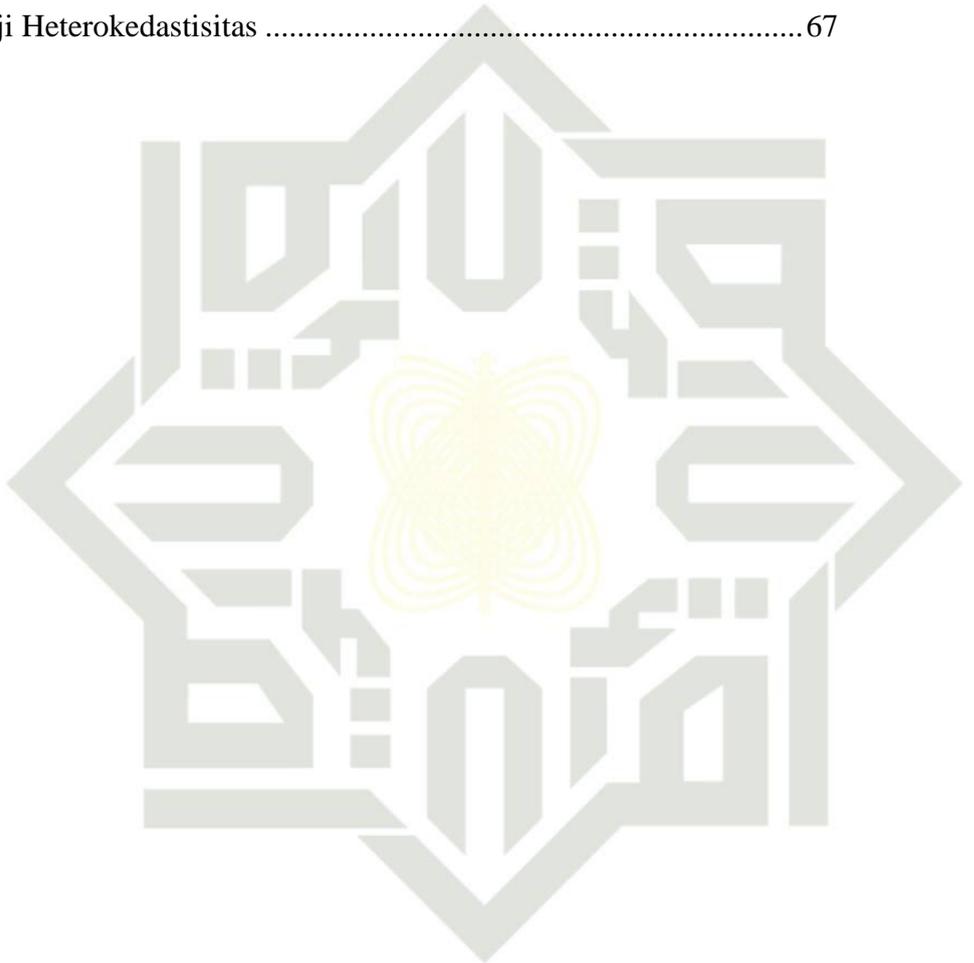
Tabel 1.1	Rekap Data <i>Turnover</i> Perawat RS Eria tahun 2017-2021	3
Tabel 1.2	Tugas dan Peran Perawat	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi	43
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 5.5	Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 5.6	Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga.....	55
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i>	56
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	58
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Sosial..	60
Tabel 5.10	Uji Validitas	62
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.12	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 5.13	Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 5.14	Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 5.15	Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.16	Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 5.17	Uji T (Parsial).....	71
Tabel 5.18	Uji F (Simultan)	72
Tabel 5.19	Koefisien Determinasi.....	73

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Strukur Organisasi RS Eria Pekanbaru	46
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis Plot.....	65
Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas	67



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan atau organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan. Di dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Akan tetapi sering terjadi disaat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia. Permasalahan dalam SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menurut Siagian (2012 : 230) adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan

semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2013: 240) beberapa faktor dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah beban kerja, lama kerja, dukungan sosial, dan kompensasi.

Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung dari stres kerja menurut Asih dkk (2018 : 43) adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover*. Menurut Rivai (2013), salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Dukungan sosial dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) Oleh karena itu, jika dalam masyarakat seseorang memiliki ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-temannya maka terdapat kecenderungan orang tersebut menunjukkan *turnover intention* yang rendah.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel stres kerja, dukungan sosial dan *turnover intention* telah diteliti oleh para peneliti, diantaranya I Gede Aditya Pradana Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2020) dalam jurnal manajemen dengan judul pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi di hotel seminyak Bali, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan dukungan sosial mampu memoderasi (memperlemah) hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya oleh Ahmad Rivai (2019) melakukan penelitian pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat diobjek penelitian, peneliti I Gede Aditya dan Ida Bagus menggunakan karyawan hotel sebagai objek penelitian sedangkan pada penelitian ini berobjek pada perawat rumah sakit. Perbedaan penelitian selanjutnya yaitu pada variabel X2 berupa lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel X2 berupa dukungan sosial.

Sebagai salah satu bentuk organisasi, rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang kesehatan yang memiliki peran penting bagi kehidupan masyarakat. Salah satunya Rumah Sakit Eria Pekanbaru, berlokasi di Jalan KH. Ahmad Dahlan No.163, Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau, yang memiliki berbagai fasilitas kesehatan baik itu rawat jalan, rawat inap, dan *medical check up*. Dukungan tenaga SDM yang berkualitas dan profesional, dari rumah sakit dapat memberikan layanan kesehatan yang baik bagi masyarakat.

Berikut data yang penulis dapatkan dari Rumah Sakit Eria Pekanbaru khususnya perawat berdasarkan survei awal menunjukkan tingkat *turnover* perawat yang cenderung mengalami peningkatan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Rekap Data Turnover Perawat RS Eria Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Perawat Awal Tahun (orang)	Keluar	Masuk	Jumlah Perawat Akhir Tahun (orang)	Persentase Keluar (%)
1	2017	103	17	2	88	17,8%
2	2018	88	10	3	81	11,2%
3	2019	81	11	9	79	13,75%
4	2020	79	14	11	76	18,1%
5	2021	76	12	3	67	16,78%

Sumber: RS Eria Pekanbaru, 2022

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah perawat dan *turnover* pada RS Eria selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, jumlah perawat yang keluar tidak sebanding dengan jumlah perawat yang masuk. Data menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah perawat yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan ibu Eka selaku staff manajemen fenomena *turnover intention* yang terjadi di Rumah Sakit Eria disebabkan keinginan atau permintaan dari karyawan (perawat) itu sendiri, karyawan (perawat) tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di rumah sakit, selalu mencari info pekerjaan lain, dan jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah. Contohnya seperti perawat yang memilih keluar dengan alasan ingin melanjutkan sekolah, menjadi PNS atau ikut tinggal di daerah suami pindah bekerja, dan mendapat pekerjaan yang lebih baik dengan pendapatan yang lebih baik agar mendapatkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Perawat merupakan salah satu petugas medis di rumah sakit yang memiliki peran penting yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus, mulai dari memantau kondisi pasien, terlibat dalam perencanaan perawatan pasien dan sebagainya sehingga dalam hal ini mutu dari pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada tim keperawatan tersebut.

Secara umum, tugas dan peran perawat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Tugas dan Peran Perawat

No	Tugas dan Peran Perawat
1.	Mencatat riwayat medis dan gejala.
2.	Bekerja sama dengan tim untuk merencanakan perawatan pasien.
3.	Advokasi untuk kesehatan dan kesejahteraan pasien
4.	Memantau kesehatan pasien dan mencatat tanda-tandanya.
5.	Memberikan obat dan perawatan.
6.	Mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien
7.	Mengoperasikan peralatan medis.
8.	Melakukan tes diagnostik dan Peneliti keperawatan
9.	Memberi dukungan dan nasihat pada pasien.
10.	Merujuk pasien kepada perawat yang lebih senior apabila tidak mampu melakukan tindakan keperawatan yang ditetapkan
11.	Memberikan pendidikan pada pasien tentang cara mengelola penyakit.
12.	Menjaga kondisi dan kesehatan pasien
13.	Memenuhi kebutuhan pasien
14.	Membimbing dan mendidik pasien, keluarga, untuk meningkatkan pengetahuan tentang kebiasaan hidup sehat

Sumber: RS Eria Pekanbaru 2022

Pada tabel 1.2 dapat dilihat banyaknya tugas dan peran perawat, dalam menjalankan profesinya, perawat akan bekerja sama dengan dokter umum, dokter spesialis, juga tenaga kesehatan lainnya untuk mengurus dan membantu pasien dalam pemeriksaan kesehatan dan perawatan medis.

Melalui pelayanan keperawatan yang berkualitas, perawat dituntut untuk mampu menjadi mitra kerja dokter yang baik dan diharapkan dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Namun pada kenyataannya sering dijumpai perawat yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, enggan masuk kerja, dan bahkan ingin beralih ke profesi lain yang lebih baik. Ketidakmampuan perawat untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres pada perawat. Perawat yang mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena stres kerja dapat terjadi pada profesi apapun, termasuk pada perawat akibat tingginya mobilitas kerja dalam melayani pasien. Dalam observasi awal fenomena stres kerja yang terjadi pada RS Eria berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan ibu Eka selaku staff management pada Juli 2021, diketahui diantaranya yaitu merasa jenuh dan sulit berkonsentrasi saat bekerja, sulit untuk mengontrol emosi, mudah marah terhadap hal yang sepele, contohnya ada air atau makanan yang jatuh tidak disengaja oleh orang lain akan bereaksi berlebihan.

Orang mengalami stres akan menunjukkan konsentrasi, perhatian, dan kemunduran memori akan menyebabkan kesalahan dalam memecahkan masalah dan penurunan kemampuan dalam merencanakan tindakan. Dampak lain kondisi ini menyebabkan ketidakmampuan menjalin hubungan dengan orang lain, dalam menghadapi stres individu lebih sensitive dan cepat marah. Stres memiliki sejumlah konsekuensi, bila stress positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar seperti antusiasme dan motivasi. Bila konsekuensinya negatif akan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover* (Asih dkk, 2018 : 43).

Masalah lain yakni kurangnya dukungan sosial yang didapat perawat. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan ibu Eka selaku staff management pada Juli 2021, fenomena dukungan sosial yang terjadi adalah perawat kurang bersosialisasi kesesama karena hanya bergaul dengan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seumurannya ataupun yang sederhana saja, kurangnya kedekatan hubungan perawat dengan perawat dan perawat dengan atasan mereka, sehingga bentuk perhatian dari rekan kerja dan atasan juga berkurang. Bentuk perhatian ini berupa pemberian arahan dan nasehat kepada perawat yang memiliki masalah atau kesulitan dalam pekerjaan. Perawat dengan tingkat umur yang sama dan dibidang yang sama, akan cenderung berkomunikasi lebih intens dari pada dengan rekan sekerjanya yang memiliki umur lebih tua atau lebih muda. Merasa kurang diterimanya menjadi bagian dari kelompok, sering terjadi perbedaan pendapat baik antar perawat, maupun antar perawat dengan pimpinan yang akhirnya terjadi hubungan yang renggang sesama perawat hal ini akan berdampak pada hubungan yang tidak harmonis antar perawat sehingga memicu terjadinya keinginan untuk berpindah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru”

1. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru?

3. Apakah stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru
3. Untuk mengetahui stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* perawat di RS Eria Pekanbaru

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Bagi penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman tentang pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* perawat.
2. Bagi rumah sakit, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja perawat.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya

dalam pengukuran pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* perawat.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah pembentukan RS Eria Pekanbaru, struktur organisasi dan perkembangan RS Eria Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

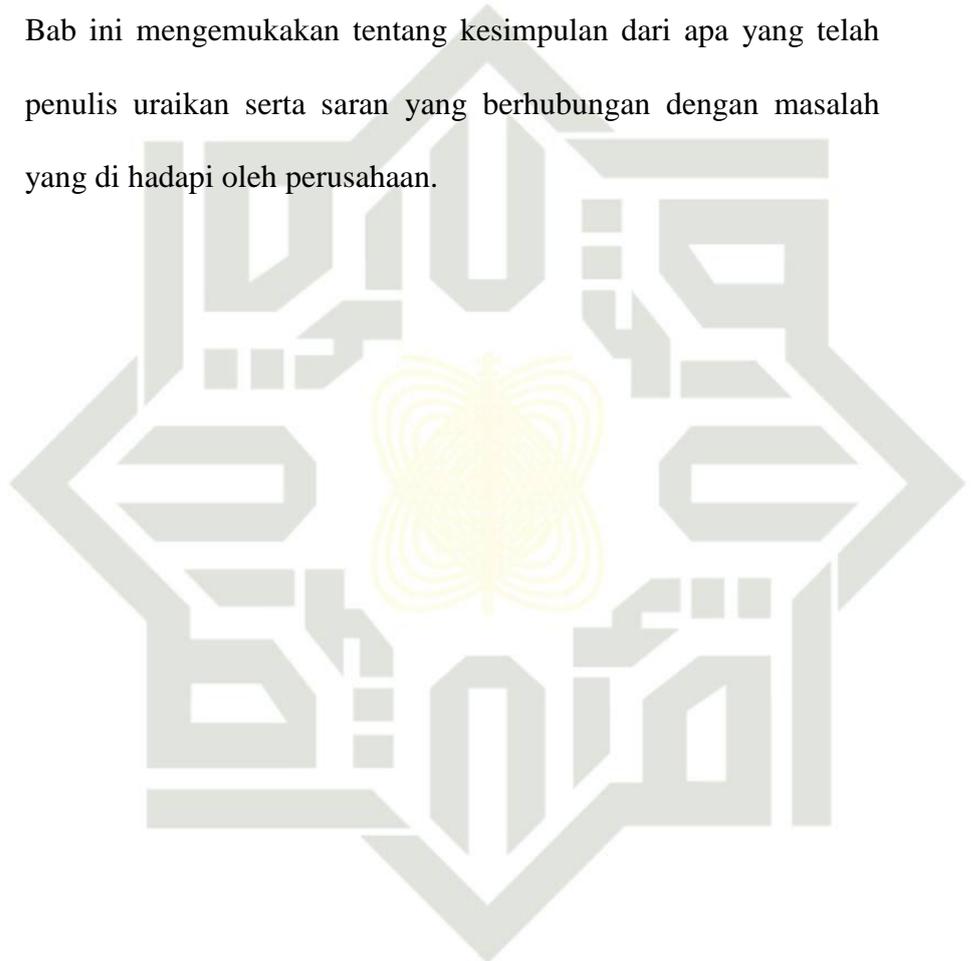
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2013).

Sedangkan menurut Sinambela L. P., (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2 *Turnover Intention*

2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2013: 238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Tett dan Mayer dalam Ardan dan Jaelani (2021 : 4) menyatakan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Ardan dan Jaelani (2021 : 3) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kondisi saat seseorang karyawan memiliki kecenderungan atau keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya baik secara sukarela atau tidak untuk berpindah mencari pekerjaan atau profesi baru yang lebih baik menurut pilihannya sendiri

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* menurut Robbins, ialah stres kerja. Salah satu akibat gejala dari stres yang dikaitkan dengan gejala perilaku meliputi perubahan tingkat produktivitas, absensi tinggi, dan tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) (Robbins dan Timothy, 2016). Menurut Siagian (2012 : 230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Rivai (2013: 240), beberapa faktor dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban



kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2. Lama Kerja. Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan - harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
3. Dukungan Sosial. Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stres dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

2.2.3 Indikator-Indikator *Turnover Intention*

Indikator variabel *turnover intention* menurut Mobley dalam Ardan dan Jaelani (2021 : 6) diantaranya adalah :

1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)
Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman seperti membandingkan apa yang diperoleh teman diperusahaan lain, yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*)
Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain di luar perusahaan tempatnya bekerja melalui berbagai media informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Adanya keinginan untuk keluar perusahaan masa mendatang (*intention to quit*).

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, menunjukkan perilaku-perilaku tertentu seperti menunjukkan keinginannya untuk mengundurkan diri dan berhenti dari perusahaan.

2.2.4 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan karena keinginan dirinya sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*).

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 strategis (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian stres kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebabnya antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang kurang, iklim kerja yang tidak sehat dan lain sebagainya. Handoko dalam

Asih dkk (2018 : 1) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan Asih dkk (2018 : 4), mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan

Orang mengalami stres akan menunjukkan konsentrasi, perhatian, dan kemunduran memori. Dampak lain mengakibatkan semakin banyak tuntutan pada orang lain yang mengalami stres, kondisi ini menyebabkan ketidakmampuan menjalin hubungan dengan orang lain, dalam menghadapi stres individu lebih sensitif dan cepat marah, penurunan minat dan aktivitas, penurunan energi, tidak masuk atau terlambat kerja, cenderung mengekspresikan pandangan sinis pada orang lain atau rekan kerja serta melemahkan tanggung jawab (Asih dkk, 2018 : 4).

Dari beberapa pendapat ahli di atas diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang tidak seimbang fisik dan psikis sehingga mempengaruhi proses berpikir karyawan, perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, disebabkan tuntutan tugas berupa beban kerja yang berat, dan lain-lain yang akan menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas-tugas karyawan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang menjadi sumber munculnya stres disebut stressor.

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan menurut Luthan dalam Ash dkk (2018 : 27) diantaranya :

1. Stressor organisasi, yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi seperti kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan karyawan menyuarkan keluhan, serta deskripsi kerja yang tidak jelas.
2. Stressor ekstraorganisasi, yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi seperti perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi, globalisasi, dukungan keluarga, kondisi tempat tinggal atau masyarakat, perbedaan persepsi karyawan serta perbedaan kesempatan bagi karyawan atas penghargaan atau promosi.
3. Stressor kelompok, penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, kurangnya kohesivitas kelompok seperti kurangnya kebersamaan antar karyawan, tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada karyawan.
4. Stressor individu, penyebab stres adanya disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi sehingga menyebabkan tekanan tersendiri pada karyawan tersebut saat menjalankan tugas dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan/organisasi diantaranya beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda.

3.3 Indikator dan Gejala Stres Kerja

Secara umum, gejala yang terjadi pada seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala berikut, (Robbins dan Timothy, 2016 : 494) yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, kepala pusing dan insomnia.

2. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dari segi psikologis, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda pekerjaan, cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan.

Dalam penelitian ini penulis memilih alat ukur berdasarkan gejala-gejala yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2016), maka dapat dikatakan gejala-gejala tersebut untuk menjadi indikator dari stres kerja yaitu indikator fisiologis, indikator psikologis dan indikator perilaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Pendekatan dalam Mengelola Stres Kerja

Menurut Asih, dkk (2018: 70) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres kerja yaitu:

1. Pendekatan individu

Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk mengelola stres. Strategi yang bisa dilakukan yaitu: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik (semisal lari, berenang, menari, bersepeda, atau olahraga lainnya selama kurang lebih satu jam), relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. Olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai.

2. Pendekatan Organisasional

Strategi pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan dan peningkatan komunikasi, penawaran cuti panjang, melakukan pemberdayaan karyawan dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan.

2.4 Dukungan Sosial

2.4.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik (King, 2012 : 226). Menurut McDowell dalam Swarjana (2021 : 121) dukungan sosial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah ketersediaan orang-orang yang dipercaya oleh individu yang dapat diandalkan dan membuatnya merasa diperhatikan dan dihargai sebagai individu. Sedangkan menurut Swarjana (2021 : 121) mendefinisikan dukungan sosial adalah proses interaksi antarmanusia yang diimplementasikan melalui pemberian dukungan yang dikategorikan menjadi dukungan emosional, informasi, instrumental dan *appraisal*.

Dari beberapa pendapat ahli diambil kesimpulan dukungan sosial adalah serangkaian informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dari orang-orang yang dipercaya, seperti pemberian dukungan emosional, informasi, instrumental dan *appraisal*.

2.4.2 Sumber Dukungan Sosial

Dukungan bisa datang dari banyak sumber, seperti arti keluarga, teman, tetangga, rekan kerja, organisasi, dan lain-lain. Sumber-sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Menurut Rook dan Dootey terdapat dua sumber dukungan sosial, yaitu (Kuntjoro, 2012):

1. Dukungan sosial artifisial, yaitu dukungan sosial yang dirancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial.
2. Dukungan sosial natural, yaitu yang natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada di sekitarnya, misalnya anggota keluarga (anak, istri, suami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kerabat), teman dekat atau relasi. Dukungan sosial ini bersifat non-formal.

2.4.3 Faktor-Faktor Dukungan Sosial

Faktor-faktor dukungan sosial dipengaruhi oleh kondisi yang dialami oleh orang yang membutuhkan dukungan tersebut. Menurut Taylor (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu :

1. Pemberi dukungan, merupakan orang-orang yang memiliki arti penting dalam hidup
2. Jenis dukungan, memiliki arti bila bermanfaat sesuai dengan situasi yang ada.
3. Penerima dukungan, seperti kepribadian, kebiasaan dan peran social
4. Permasalahan yang dihadapi
5. Waktu pemberian dukungan, akan optimal disatu situasi tapi akan jadi tidak optimal dalam situasi lain.

2.4.4 Indikator Dukungan Sosial

Beberapa instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial diantaranya yaitu dukungan emosional, instrumental, informasi dan *appraisal support* (Swarjana, 2021 : 124).

1. Dukungan emosional, berhubungan dengan jumlah cinta dan perhatian, simpati serta kepercayaan yang didapat dari orang lain.
2. Dukungan instrumental, berupa bantuan secara langsung atau nyata bisa berbentuk barang, uang, atau tenaga seperti kehadiran seseorang ketika menghadapi persoalan-persoalan sulit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dukungan informasi, berupa informasi, nasihat, bimbingan dan penghargaan yang diberikan pada seseorang untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. Dukungan penilaian (*appraisal support*), berupa bantuan dalam mengambil keputusan, memberikan umpan balik yang tepat atau memberi bantuan memutuskan tindakan mana yang akan diambil.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam tentang *turnover intention*

Pandangan islam tentang intensi keluar (*Turnover Intention*) terdapat dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُسْئِدِينَ

Artinya: “*dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*”

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa allah SWT memberikan jalan dalam mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan berbuat baiklah dalam menjalani suatu pekerjaan agar tidak merugikan orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Pandangan Islam tentang stres kerja

Pandangan Islam dalam menghadapi stres pekerjaan tertera dalam Al Quran, salah satunya dalam surat Al Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya: *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."*

Ayat di atas menjelaskan bahwa islam tidak mengenal stres dalam bekerja, karena Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Bekerjalah dengan penuh kebajikan, dan selalu berdoa dan selalu minta pertolongan kepada Allah SWT.

2.3 Pandangan Islam tentang dukungan sosial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pandangan Islam tentang dukungan sosial salah satunya dalam memberikan nasihat sesuai dengan Al Qur'an surat Al As'r ayat 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝۳

Artinya: *“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa kita harus memperbanyak amal saleh, saling menasihati antara sesama dengan baik dan bijaksana, agar selalu taat dan memegang teguh kebenaran dan saling menasihati dalam kesabaran

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi bahan kajian penelitian penulis. Beberapa penelitian tersebut dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa (2015)	Pengaruh Stres Kerja pada <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912	(X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap <i>turnover intention</i> kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i> agen AJB Bumiputera 1912
2	I Gede Aditya Pradana Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi	(X1) Stres Kerja (X2) Dukungan Sosial (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dukungan sosial mampu memoderasi (memperlemah) hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .
3	Ardhinia Padmarani Sabilla (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating	(X1) Stres Kerja (X2) Dukungan Sosial (Y) Intensi <i>Turnover</i>	Stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan dukungan sosial merupakan variabel quasi moderator. Dukungan sosial sebagai variabel moderasi dapat memoderasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Vika Audina Dan Tatang Kusmayadi (2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	(X1) <i>Job Insecurity</i> (X2) <i>Job Stress</i> (Y) <i>Turnover Intention</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan	(X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Lingkungan Kerja Non Fisik (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
6	Putu Sofia A.D dan A.A Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	(X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
7	Fiki Riadi Notoprawiro (2016)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (Y) <i>Turnover Intention</i>	Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan ataupun parsial terhadap <i>Turnover Intention</i>
8	Ahmad Rivai (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja	(X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja (<i>turnover intention</i>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	Nur Zultan Iskandar (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur	(X1) Stres Kerja (X2) <i>Burnout</i> (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>burnout</i> sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur. organisasi/perusahaan.
10.	Abdul Rosyid Ihsani (2019)	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta	(X1) Stres Kerja (X2) Komitm Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y) <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sementara komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

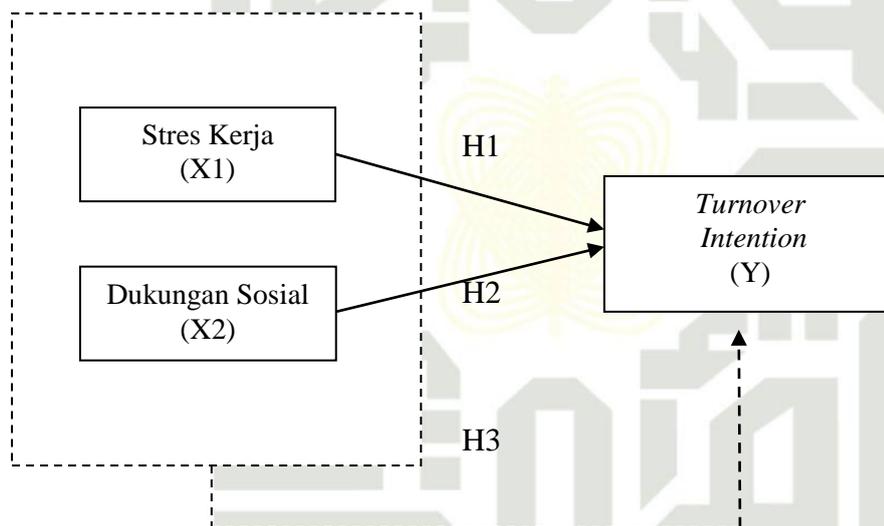
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Stres Kerja (X_1), dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap *Turnover Intention* Perawat (Y) pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)



Sumber: Siagian (2012) dan Rivai (2013)

Menurut Siagian (2012) tingginya stres kerja dalam perusahaan, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Menurut Rivai (2013), dukungan sosial dapat mempengaruhi keinginan pndah kerja (*turnover intention*). Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stres dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Penelitian tentang intensi *turnover* oleh K. Ayu Budiastiti dan I Made Artha (2012) dalam jurnalnya menunjukkan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Hal tersebut didukung oleh penelitian Iskandar (2019) dalam penelitiannya menyatakan, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

2. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Swarjana (2021 : 121) menyatakan dukungan sosial adalah proses interaksi antarmanusia yang diimplementasikan melalui pemberian dukungan yang dikategorikan menjadi dukungan emosional, informasi, instrumental dan *appraisal*. Dalam penelitian Ida Bagus dan I Gede A (2020) ditemukan fakta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki maka semakin kecil pula keinginan karyawan keluar. Dukungan sosial secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Diduga dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh I Gede Aditya Pradana Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi (memperlemah) hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* di *De Vins Sky Hotel Seminyak Bali*. Didukung oleh penelitian Ardhinia Padmarani (2017) menyatakan bahwa stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan dukungan sosial merupakan variabel quasi moderator. Dukungan sosial sebagai variabel moderasi dapat memoderasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Diduga stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek

penelitian atau objek yang akan diteliti. Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Turnover Intention (X)	Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Rivai (2013: 238)	1. Pikiran-pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 3. Keinginan untuk keluar perusahaan dimasa mendatang Moebley dalam Ardan dan Jaelani (2021 : 6)	Likert
Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mangkunegara (2013 : 157)	1. Gejala fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Gejala perilaku Robbins dan Timothy (2016 : 434)	Likert
Dukungan Sosial (X2)	Dukungan Sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. King (2012 : 226)	1. Dukungan emosional 2. Dukungan Instrumental 3. Dukungan informasi 4. <i>Appraisal support</i> Swarjana (2021 : 124).	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122. Penelitian dilakukan pada bulan April 2022 hingga penelitian ini selesai dilaksanakan

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data-data yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder Sugiyono (2017).

Data Primer

Sugiyono (2017) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* yang didapat langsung dari responden.

Data Sekunder

Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru sebanyak 67 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh karyawan untuk diteliti berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan. Sampel yang diambil untuk penelitian ini yaitu perawat Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru.

Sugiyono (2017: 132) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang perawat Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru. Dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa sensus digunakan untuk pengambilan sampel karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah sampel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2014 : 137) observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena di lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres kerja, dukungan sosial, dan *turnover intention* perawat Rumah Sakit RS Eria Pekanbaru.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2014: 142) kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Angket atau kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

Untuk pernyataan positif (*item favorable*) skor SS = 5, S = 4, C = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sementara itu untuk pernyataan negatif (*item unforable*) skor itu dibalik urutannya, yaitu SS = 1, SS = 2, CS = 3, TS = 4, STS = 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.4.3 Wawancara

Menurut Wirawan (2013) wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada *Management Staff* dan beberapa orang perawat RS Eria Pekanbaru.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017), deskriptif kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail, (Lehmann dalam Yusuf, 2014 : 62)

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table atau dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$.

Keterangan :

DF : *degree of freedom* (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

Dengan ketentuan :

Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.

Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur semakin stabil, dan sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Menurut Ghozali (2012 : 47), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliable jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Noor (2011 : 112) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan kolmogorov smirnov pada spss. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, dengan cara melihat nilai signifikansinya. (Imam Ghozali, 2011 : 173).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah tidak berdistribusi secara normal.

Selain itu untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat melalui grafik *normal*

Plot of regression standardized residual dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji multikolinieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015 : 331) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi bila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan toleransi $> 0,1$ berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015 : 346) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

Cara lain untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID tidak terjadi heteroskedastisitas.apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot:

a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas

b. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Suliyanto (2011 : 53) Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Regresi (parsial)
- X₁ = Kepuasan Kerja
- X₂ = Komitmen Organisasi
- e = Tingkat Kesalahan (*Error*)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2018 : 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = n - k - 1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2014 : 96) Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel.

Rumus pengambilan F tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$F \text{ table} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

Df = *degree of freedom* (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

b. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

3.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Menurut Ghozali (2012 : 97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2016

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru

RS Eria Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit umum swasta yang dibangun secara bertahap melalui alokasi dana para owner sejak tahun 1997-2012 di atas sebidang tanah dengan luas + 7266 m² (ha) belum termasuk tanah belakang Rumah sakit yang baru dibeli, dan luas bangunan + 3635,05 m².

Pada Bulan Agustus 1998, didirikan sebuah Rumah Bersalin dibawah naungan Yayasan Eria Bunda. Pada awal berdiri rumah sakit ini, terdiri dari satu gedung dengan kapasitas 17 Kamar Perawatan, 1 Kamar Bersalin, 1 Ruang IGD, 1 Ruang Bayi dan 2 poli (Poli Kebidanan dan Poli Anak).

Pada tahun 2003, Rumah Sakit Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 TT. Pada tahun yang sama rumah sakit Eria Bunda berusaha merubah status menjadi rumah sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi. Dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk Rumah Sakit Eria Bunda dengan nama Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda.

Pada tahun 2005, rumah sakit Eria Bunda kembali menambah gedung 4 lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan, 2 kamar bersalin, 1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Dan pada tanggal 08 Oktober 2007, DINKES mengeluarkan izin perubahan nama dari rumah sakit Eria Bunda menjadi rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda untuk izin operasional rumah sakit berdasarkan Surat Kesehatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Riau Nomor : 446.1/Akr-1/XI/2010/01.1051 tentang Pemberian izin penyelenggaraan sementara Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda dan pada tanggal 07 Juli 2011 berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.03.05/I/1715/11 tentang penetapan kelas rumah sakit khusus ibu dan anak Eria Bunda Pekanbaru Provinsi Riau ditetapkan sebagai rumah sakit khusus Kelas B yang secara teknis administrasi maupun secara teknis operasional bertanggungjawab kepada PT Riau Sarana Pekanbaru.

Pada bulan Juni 2012, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru akan akreditasi penuh tingkat dasar dan ditetapkan menjadi Rumah sakit Kelas B oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 jenis pelayanan, antara lain: pelayanan administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medis.

Pada bulan April 2020, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru.

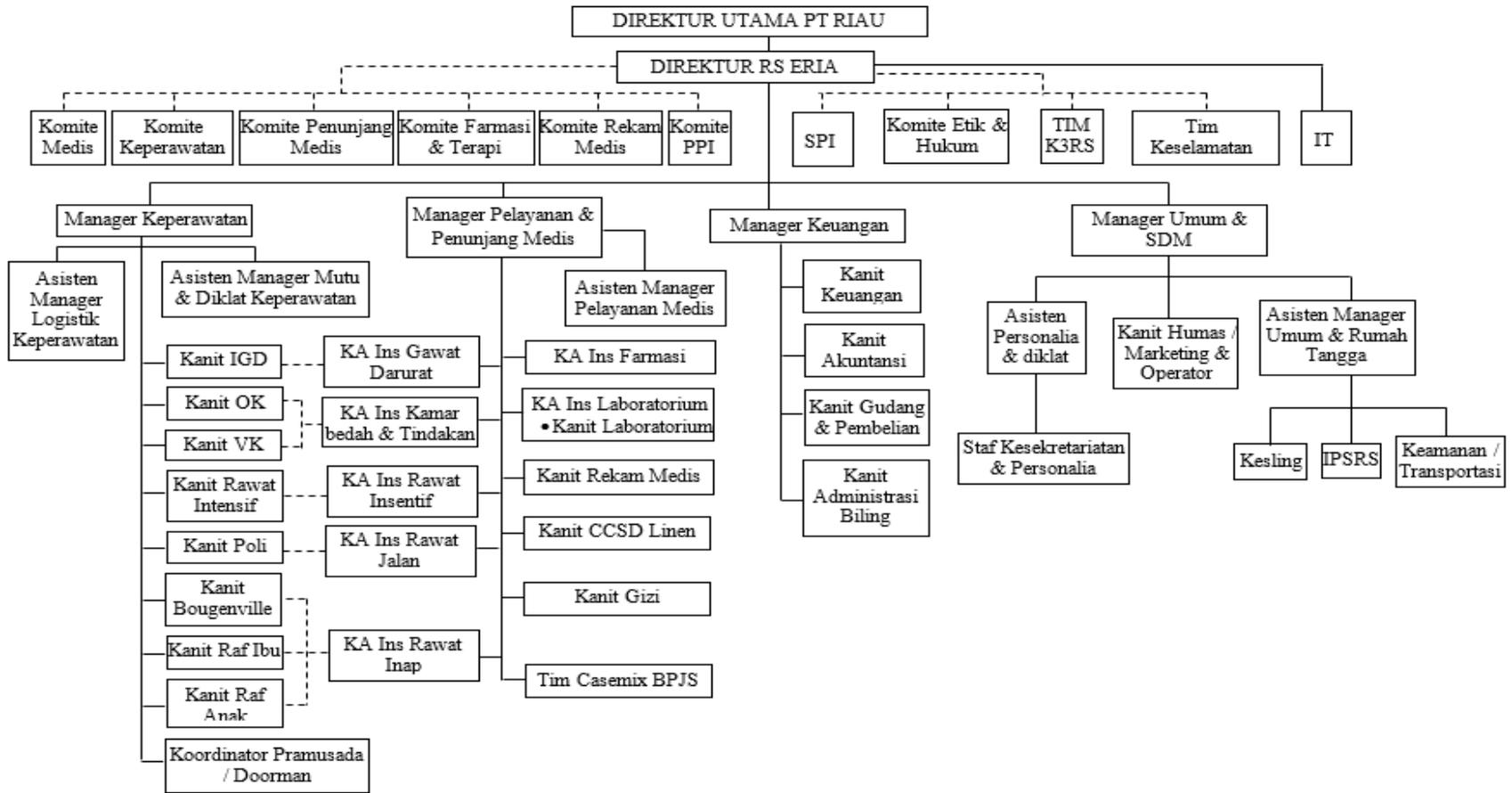
4.2 Pendiri Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru

Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru didirikan oleh orang-orang yang memiliki keinginan, visi dan misi yang sama, para pendiri rumah sakit adalah :

1. Dr. H. Emdahril Muchtar, SpOG
2. Dr. H. Riswandi SpA
3. H. Imran Janahar
4. H. Asri Jahanar, SE
5. H. Ardi Janahar
6. Dr. H. Syamsul Bahr

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur organisasi Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. **Direktur Utama**

Direktur Utama bertugas memberikan pengarahan atas keinginan rumah sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan rumah sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

2. **Direktur RS Eria Pekanbaru**

Secara administrasi dan fungsional bertanggung jawab kepada Dewan Direksi PT. Sarana Riau Medika atau Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru yang meliputi :

1. Menjalankan Visi Misi dan tujuan perusahaan.
2. Membuat Program Kerja jangka pendek dan jangka panjang.
3. Membuat laporan bulanan kepada pihak rumah sakit
4. Memperbaiki sistem kerja dan kinerja karyawan.
5. Menciptakan suasana kondusif di Rumah Sakit Umum Eria Pekanbaru.

3. **Manager Keperawatan**

Manager keperawatan memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yaitu bagian Kanit IGD, Kanit OK, Kanit VK, Kanit Rawat Insentif, Kanit Poli, Kanit Bougenville, Kanit Raf. Ibu, Kanit Raf. Anak, Koordinator Pramusada/Doorman.

Bertanggung jawab dalam perencanaan perawatan pasien, peningkatan kualitas, penetapan tujuan dan penganggaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menyusun jadwal dan penugasan staf, mengevaluasi kinerja, pengembangan profesional dan penyidikan peluang peningkatan pendidikan dan karir yang berkelanjutan, sehingga manager keperawatan wajib untuk memastikan staf melaksanakan semua tugas dengan penuh tanggung jawab serta memastikan semuanya berjalan dengan baik.

4. **Manager Pelayanan Medis & Penunjang Medis**

Manager pelayanan medis & penunjang medis memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yaitu bagian Kanit IGD, Kanit Instalasi Kamar Bedah dan Tindakan, Kanit Instalasi Rawat Insentif, Kanit Instalasi Rawat Jalan, Kanit Instalasi Rawat Inap, Kanit Instalasi Farmasi, Kanit Instalasi Laboratorium, Kanit Rekam Medis, Kanit CCSD/Linen, Kanit Gizi, Tim Casemix BPJS.

Bidang Pelayanan Medis mempunyai tugas pokok memimpin, melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan medis.

Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Pelayanan Medis mempunyai fungsi

- 1) penyusunan rencana kebutuhan pelayanan medis, elektromedik dan rehab medis;
- 2) pengelolaan dan penyajian data pelayanan medis, elektromedik dan rehab medis;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) pengelolaan dan pelayanan perawatan medik, elektromedik dan rehab medis;
- 4) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

Bidang Penunjang Medik mempunyai tugas pokok memimpin, melaksanakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas Bidang Penunjang Medik sesuai dengan bidang tugasnya;

Untuk menyelenggarakan tugas Bidang Penunjang Medik mempunyai fungsi: penyusunan standar farmakologi, pelaksanaan pelayanan Instalasi, pengelolaan sarana dan prasarana, pelaksanaan tugas kedinasan sesuai bidang tugasnya.

5. **Manager Keuangan**

Manager keuangan memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yaitu bagian Kanit Keuangan, Kanit Akuntansi, Kanit Gudang dan Pembelian, Kanit Administrasi Billing.

Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi budgeting atau anggaran biaya kegiatan kepegawaian secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas Wakil Direktur Umum dan Keuangan

6. **Manager Umum dan SDM**

Manager umum dan SDM memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan umum dan logistik meliputi maintenance, transportasi, security, laundry, operator dan karyawan.

Bertanggung jawab melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan administrasi dan menjalankan peraturan kepegawaian.

Membina kerjasama karyawan RS Eria Pekanbaru.

Memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh unit kerja dan melaksanakan penyusunan perencanaan rumah sakit

- e. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4.4 Visi dan Misi RS Eria Pekanbaru

4.4.1 Visi RS Eria Pekanbaru

Menjadi Rumah Sakit terdepan di Propinsi Riau pada tahun 2022 dalam memberikan pelayanan kesehatan.

4.4.2 Misi RS Eria Pekanbaru

Komitmen Pemilik, Pengelola, Karyawan untuk *continues learning, continues improvement dan customer oriented.*

Komitmen Pemilik dan pengelola untuk mensejahterakan karyawan.

Memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi *stake holders.*

Pemilik, Pengelola dan karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan di tingkat lokal, nasional dan global.

Menjadikan Rumah Sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan terlengkap di Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Aktivitas RS Eria Pekanbaru

RS Eria Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan sistem pelayanan yang dilakukan selama 24 jam.

Layanan pasien rawat jalan

Untuk melayani kebutuhan perawatan masyarakat tidak memerlukan rawat tinggal di rumah sakit, pelayanan dilakukan oleh dokter umum Eria Bunda. Sedangkan untuk perawatan penyakit-penyakit tertentu dilakukan oleh dokter spesialis sebagai konsultan diantaranya poliklinik pelayanan sebagai berikut; Poli spesialis kebidanan dan penyakit kandungan, poli spesialis penyakit anak, poli gigi, poli bedah, poli mata, poli penyakit dalam dan poli umum.

Pelayanan pasien rawat tinggal/ inap.

Dalam hal pasien rawat tinggal, pengelolaan sehari-hari dilakukan oleh dokter umum RS Eria Pekanbaru di bawah kontrol dokter ahli. Dokter ahli tersebut diantaranya adalah:

Dokter Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan, (SpOG)

Dokter Spesialis Anak, (SPA)

Dokter Spesialis Bedah Anak (Sp.BA)

Dokter Spesialis Bedah (Sp.B)

Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Sp.PD)

Dokter Spesialis Mata (Sp.M)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6 Fasilitas yang dimiliki RS Eria Pekanbaru

4.6.1 Fasilitas

RS Eria Pekanbaru memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk rumah sakit, fasilitas tersebut diantaranya adalah :

- Unit Gawat Darurat (UGD)
- Kamar perawatan Ibu dan Anak
- Poli klinik
- ICU/HCU/NICU/PICU
5. Medical Check Up atau Tes Kesehatan

4.6.2 Pelayanan Diagnostik

1. Radiologi : Konvensional, USG, EKG.
2. Labortarium
3. Farmasi
4. Kamar Operasi
- Ruang Bersalin
- Fisioterapi
- Tumbuh Kembang Anak

4.6.3 Fasilitas Umum

- Cafetaria
- Mushola
- ATM
- Koperasi
- Tempat Penitipan dan Parkir Luas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru dengan nilai t_{hitung} (12,547) > t_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. Dengan meningkatnya stres kerja, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* perawat.
2. Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru dengan nilai t_{hitung} (4,796) > t_{tabel} (1,998) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. Dengan meningkatnya dukungan sosial di rumah sakit RS Eria Pekanbaru, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka akan meningkatkan *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru.
3. Stres kerja dan dukungan sosial secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* perawat RS Eria Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 70,7% sementara 29,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

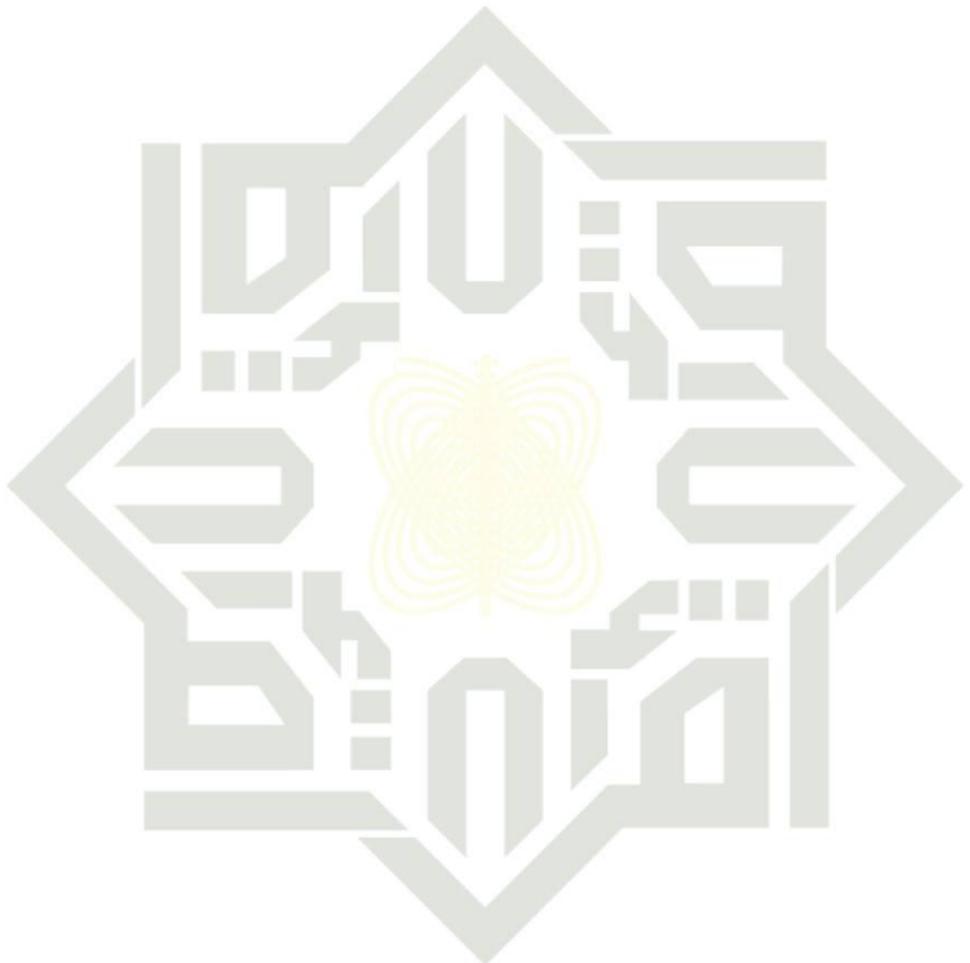
1. Bagi RS Eria Pekanbaru

- a. Untuk mengurangi stres kerja perawat bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan, menambah program-program kesejahteraan bagi perawat, seperti memperhatikan hal seperti waktu istirahat yang cukup.
- b. Guna meningkatkan dukungan sosial dapat mengatasinya dengan memperluas jaringan dukungan sosial sehingga menurunkan tingkat *turnover intention*.

2. Bagi perawat RS Eria

- a. Diharapkan kepada perawat untuk mampu mengelola stres dalam bekerja dengan mengelola manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, serta relaksasi.
- b. Diharapkan kepada perawat dapat mempertahankan dan saling menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun atasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian terhadap *turnover intention* dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan.
- Abdul Rosyid Ihsani. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta*
- Amad, Rivai. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja*. Vol. 12 No.2, 65-66
- Adnan, dan Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Adhnia P. S.2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi.
- Asih, Widiastuti, dan Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Fiki Riadi. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivasiante Dengan Program IBM SPSS 2021 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Iha Bagus, I Gede A. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Jurnal Manajemen Vol.9 No.7
- Iskandar, Nur Sultan. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Intervening*. Skripsi
- K Ayu B. P.D dan I Made A.W.2015. *Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 15, No. 12.
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*.
- Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- N Luh dan Made Surya. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Putu Sofia dan Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6

Rivai, Veithzal dan Sagala. Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior (14th ed)*. New Jersey: Pearson.

Robbins Stephen P. dan Judge, Timothy. A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Stagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offsed: Yogyakarta

Suliyanto. 2012. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offsed: Yogyakarta

Svarjana, I Ketut. 2021. *Konsep Pengetahuan Sikap Perilaku Persepsi Stres Kecemasan Nyeri Dukungan Sosial Kepatuhan Motivasi Kepuasan Akses Layanan Kesehatan*. Yogyakarta: Andi

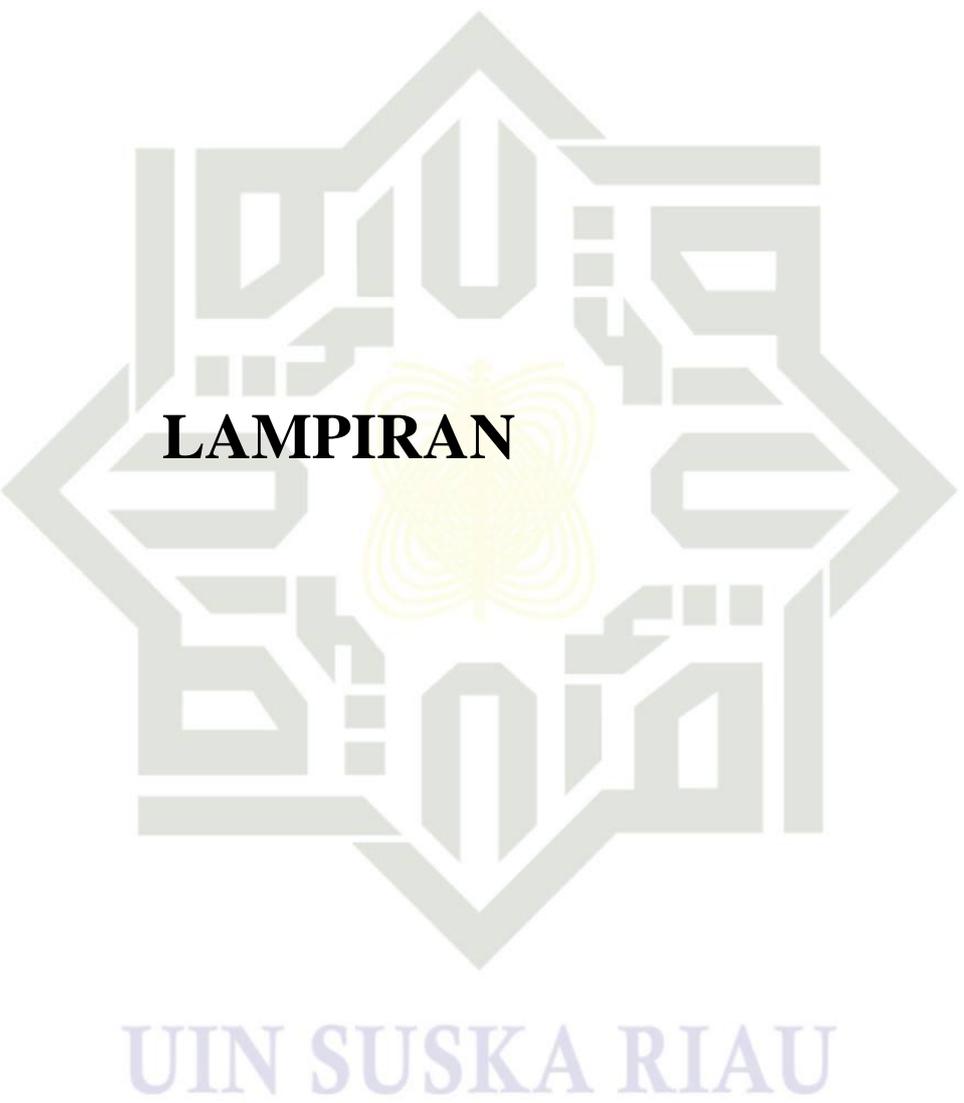
Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. 2012. *Psikologi sosial, edisi 12*. Jakarta: Prenada Medi Group

Vika Dan Tatang. 2018. *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention*. Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi, Vol. 10, No.1

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, A.Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana

Youlanda, Sari. 2020. *Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Intensi Turnover Di Rumah Sakit Umum Mitra Medika*. Medan : Universitas Sumatera Utara



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Stres Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1	Saya sering mengalami sakit kepala karena pekerjaan yang tidak terselesaikan					
2	Saya sering merasa mudah lelah karena tuntutan pekerjaan					
3	Saya merasa kesulitan untuk tidur karena memikirkan pekerjaan					
4	Saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan yang saya lakukan pekerjaan saya					
5	Saya mudah bosan sewaktu menjalankan pekerjaan saya					
6.	Saya mudah tersinggung dengan sikap rekan kerja saya					
7.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan					
8.	Saya kurang komunikatif saat bekerja					
9.	Saya mudah bingung saat ada pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan					
10.	Saya sering tidak masuk kerja tanpa izin					
11.	Saya sering datang terlambat saat bekerja dikarenakan insomnia					
12	Saya selalu menggunakan waktu istirahat lebih lama dari waktu yang sudah ditentukan rumah sakit					

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Dukungan Sosial (X2)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu mendapat perhatian dari rekan kerja					
2	Rekan kerja selalu memotivasi pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
4	Rekan kerja saya selalu ada saat saya membutuhkannya					
5	Saya sering dinasehati dan dibimbing dalam bekerja					
6	Atasan selalu memberi informasi terbaru ke karyawan saat bekerja					
7	Saya sering dinasehati saat menghadapi masalah					
8	Saya sering dibantu rekan kerja saat menghadapi masalah					
9	Atasan selalu membimbing karyawan saat bekerja					
10	Saya senang bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahan					
11	Atasan membantu bawahan mengambil keputusan					
12	Atasan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan					

© Hak Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

 Lampiran
 Tabulasi Data

	Stres Kerja (X1)											Total XI	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		X1.12
2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55
4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	49
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	42
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	56
4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	50
2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	55
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	52
4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	56
2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	34
2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	34
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	56
25	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	34
26	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	39
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
28	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	52
29	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
31	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
32	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
33	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Stres Kerja (X1)											Total XI
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	60
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	42
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
3	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	47
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	50
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
3	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	55
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	54
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	46
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	36
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	34
2	Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	34
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
4	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penerbit untuk menyalin atau menjabarkan isi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dukungan Sosial (X2)													Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	36	
2	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	32	
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	45	
3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	30	
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	42	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	32	
2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	35	
3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	4	3	36	
3	3	5	3	3	2	4	2	3	2	3	2	35	
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40	
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	36	
3	2	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	40	
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	40	
4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	38	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	30	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44	
4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	40	
4	3	3	3	1	4	4	4	2	1	2	2	33	
3	3	4	2	3	2	4	1	3	1	3	2	31	
2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	34	
4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	37	
4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	40	
3	3	4	4	3	4	1	1	2	2	4	3	34	
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	43	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	37	
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	42	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	41	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	47	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	42	
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	34	
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	36	
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	36	
2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	33	
4	3	4	3	4	5	4	3	3	2	3	3	41	
2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	28	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Dukungan Sosial (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	36
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	34
4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	49
4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	36
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	31
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	36
4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	48
4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	38
3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	34
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	32
4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	41
3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	32
4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	37
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	36
4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	40
4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	36
4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	35
3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	38
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	42
3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	44
4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	39
4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	37
4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	38
4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	39
4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	38
2	4	4	2	4	4	4	2	3	1	2	2	2	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	45
3	2	5	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	35
3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	38

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau sebagian atau seluruhnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan cara apapun, termasuk cara elektronik, untuk kepentingan pribadi atau kelompok.
2. Dilarang mengutip, menyalin, atau sebagian atau seluruhnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan cara apapun, termasuk cara elektronik, untuk kepentingan pribadi atau kelompok.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Turnover Intention (Y)								Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	2	4	2	4	2	2	24
2	5	5	4	5	4	4	4	5	36
3	5	4	5	5	4	3	3	3	32
4	4	5	5	4	5	5	5	5	38
5	4	3	5	5	3	5	5	5	35
6	5	5	4	4	5	4	5	5	37
7	4	4	2	4	2	4	2	2	24
8	3	4	4	5	5	3	4	5	33
9	3	4	5	5	4	4	5	5	35
10	4	3	5	5	3	3	5	5	33
11	4	4	2	4	2	4	2	2	24
12	4	3	3	4	3	4	3	4	28
13	5	5	4	4	4	5	5	5	37
14	4	4	2	4	2	4	2	2	24
15	5	5	4	5	5	4	4	4	36
16	5	5	4	5	4	5	5	5	38
17	4	4	2	4	2	4	2	2	24
18	5	5	5	4	4	4	5	5	37
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	2	4	2	4	2	2	24
22	4	4	2	4	2	4	2	2	24
23	5	4	5	4	3	5	5	5	36
24	4	5	4	5	5	4	5	5	37
25	4	4	2	4	2	4	2	2	24
26	4	4	4	4	5	5	4	5	35
27	5	4	4	3	4	4	4	5	33
28	4	4	4	5	5	4	5	5	36
29	4	3	3	3	2	4	2	3	24
30	3	2	3	3	4	3	3	4	25
31	4	4	2	4	2	4	2	2	24
32	4	4	2	4	2	4	2	2	24
33	4	4	2	4	2	4	2	2	24
34	5	4	4	4	4	5	5	5	36
35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Turnover Intention (Y)								Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
37	4	4	2	4	2	4	2	2	24
38	4	4	2	4	2	4	2	2	24
39	4	3	4	4	3	4	3	3	28
40	4	4	2	4	2	4	2	2	24
41	5	4	4	4	4	4	4	5	34
42	5	5	4	4	5	4	5	4	36
43	5	5	4	4	4	4	5	5	36
44	4	4	4	3	4	4	5	5	33
45	4	4	2	4	2	4	2	2	24
46	4	4	4	4	4	5	4	5	34
47	4	4	2	4	2	4	2	2	24
48	5	4	4	5	4	5	5	5	37
49	4	3	4	3	5	3	5	3	30
50	5	5	4	4	5	5	5	5	38
51	4	4	2	4	2	4	2	2	24
52	4	4	2	4	2	4	2	2	24
53	5	4	5	5	5	4	5	3	36
54	4	4	2	4	2	4	2	2	24
55	4	4	2	4	2	4	2	2	24
56	5	4	3	4	5	5	5	5	36
57	5	5	4	3	4	5	5	5	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	2	4	2	4	3	3	26
60	4	4	2	4	2	4	2	2	24
61	4	4	2	4	2	4	2	2	24
62	4	4	2	4	2	4	2	2	24
63	4	4	2	4	2	4	2	2	24
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	5	5	4	3	4	5	34
66	5	5	5	5	4	4	4	5	37
67	5	5	3	3	4	5	4	5	34

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	4	6,0	6,0	6,0
	26-30	25	37,3	37,3	37,3
	31-35	26	38,8	38,8	38,8
	>36	12	17,9	17,9	17,9
	Total	67	100,0	100,0	100,0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	32,8	32,8	32,8
	Perempuan	45	67,2	67,2	67,2
	Total	67	100,0	100,0	100,0

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	2	3,0	3,0	3,0
	1-3	24	35,8	35,8	35,8
	4-5	32	47,8	47,8	47,8
	>6	9	13,4	13,4	13,4
	Total	67	100,0	100,0	100,0

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	41	61,2	61,2	61,2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S1	19	28,4	28,4	28,4
S2	7	10,4	10,4	10,4
Total	67	100,0	100,0	100,0

a

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	43	64,2	64,2	64,2
Belum Menikah	23	34,3	34,3	34,3
Cerai	1	1,5	1,5	1,5
Total	67	100,0	100,0	100,0

Jumlah tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 (Lajang)	20	29,9	29,9	29,9
1-2	21	31,3	31,3	31,3
3-5	22	32,8	32,8	32,8
>6	4	6,0	6,0	6,0
Total	67	100,0	100,0	100,0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

1. Uji Validalitas

a) Stres Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,943**	,327**	,400**	,908**	,424**	,902**	,302	,934**	,612**	,465**	,945**	,947**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,001	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	,943**	1	,277	,387**	,940**	,392**	,916**	,274	,962**	,612**	,365**	,953**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,001	,000	,001	,000	,025	,000	,000	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	,327**	,277	1	,427**	,337**	,291	,339	,563**	,309	,339	,320	,352**	,463
	Sig. (2-tailed)	,007	,023		,000	,005	,017	,005	,000	,011	,005	,008	,003	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	,400**	,387**	,427**	1	,456**	,361**	,508**	,649**	,417**	,367**	,166	,397**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,003	,000	,000	,000	,002	,179	,001	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	,908**	,940**	,337**	,456**	1	,373**	,946**	,314	,958**	,616**	,376**	,957**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,002	,000	,010	,000	,000	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	,424**	,392**	,291	,361**	,373**	1	,356**	,160	,357**	,275*	,113	,354**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,017	,003	,002		,003	,197	,003	,025	,363	,003	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	,902**	,916**	,339**	,508**	,946**	,356**	1	,363**	,938**	,625**	,409**	,958**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,003		,003	,000	,000	,001	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	,302	,274	,563**	,649**	,314	,160	,363**	1	,319**	,574**	,313**	,329**	,474**
	Sig. (2-tailed)	,013	,025	,000	,000	,010	,197	,003		,008	,000	,010	,007	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	,934**	,962**	,309	,417**	,958**	,357**	,938**	,319**	1	,608**	,440**	,962**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,003	,000	,008		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	,612**	,612**	,339**	,367**	,616**	,275*	,625**	,574**	,608**	1	,387**	,658**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,025	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.11	Pearson Correlation	,465**	,365**	,320**	,166	,376**	,113	,409**	,313**	,440**	,387**	1	,460**	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,008	,179	,002	,363	,001	,010	,000	,001		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.12	Pearson Correlation	,945**	,953**	,352**	,397**	,957**	,354**	,958**	,329**	,962**	,658**	,460**	1	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,003	,000	,007	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,947**	,945**	,463**	,548**	,954**	,466**	,955**	,474**	,959**	,705**	,489**	,968**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

Hak
1. D
a
b

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN suska Riau.

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,943**	,327**	,400**	,908**	,424**	,902**	,302	,934**	,612**	,465**	,945**	,947**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,007	,001	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2 Pearson Correlation	,943**	1	,277*	,387**	,940**	,392**	,916**	,274	,962**	,612**	,365**	,953**	,945**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,023	,001	,000	,001	,000	,025	,000	,000	,002	,000	,000
X1.2 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.3 Pearson Correlation	,327**	,277*	1	,427**	,337**	,291	,339**	,563**	,309	,339**	,320**	,352**	,463**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,007	,023		,000	,005	,017	,005	,000	,011	,005	,008	,003	,000
X1.3 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4 Pearson Correlation	,400**	,387**	,427**	1	,456**	,361**	,508**	,649**	,417**	,367**	,166	,397**	,548**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,003	,000	,000	,000	,002	,179	,001	,000
X1.4 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5 Pearson Correlation	,908**	,940**	,337**	,456**	1	,373**	,946**	,314	,958**	,616**	,376**	,957**	,954**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,002	,000	,010	,000	,000	,002	,000	,000
X1.5 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6 Pearson Correlation	,424**	,392**	,291	,361**	,373**	1	,356**	,160	,357**	,275	,113	,354**	,466**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,017	,003	,002		,003	,197	,003	,025	,363	,003	,000
X1.6 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7 Pearson Correlation	,902**	,916**	,339**	,508**	,946**	,356**	1	,363**	,938**	,625**	,409**	,958**	,955**
X1.7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,003		,003	,000	,000	,001	,000	,000
X1.7 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8 Pearson Correlation	,302	,274	,563**	,649**	,314**	,160	,363**	1	,319**	,574**	,313**	,329**	,474**
X1.8 Sig. (2-tailed)	,013	,025	,000	,000	,010	,197	,003		,008	,000	,010	,007	,000
X1.8 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9 Pearson Correlation	,934**	,962**	,309	,417**	,958**	,357**	,938**	,319**	1	,608**	,440**	,962**	,959**
X1.9 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,003	,000	,008		,000	,000	,000	,000
X1.9 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10 Pearson Correlation	,612**	,612**	,339**	,367**	,616**	,275	,625**	,574**	,608**	1	,387**	,658**	,705**
X1.10 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,002	,000	,025	,000	,000	,000		,001	,000	,000
X1.10 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.11 Pearson Correlation	,465**	,365**	,320**	,166	,376**	,113	,409**	,313**	,440**	,387**	1	,460**	,489**
X1.11 Sig. (2-tailed)	,000	,002	,008	,179	,002	,363	,001	,010	,000	,001		,000	,000
X1.11 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.12 Pearson Correlation	,945**	,953**	,352**	,397**	,957**	,354**	,958**	,329**	,962**	,658**	,460**	1	,968**
X1.12 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,003	,000	,007	,000	,000	,000		,000
X1.12 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X1 Pearson Correlation	,947**	,945**	,463**	,548**	,954**	,466**	,955**	,474**	,959**	,705**	,489**	,968**	1
TOTAL_X1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
TOTAL_X1 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b) Dukungan Sosial

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,681**	,421**	-,040	-,249*	,322**	-,052	,093	-,171	,497**	,041	,361**	,484**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,747	,042	,008	,675	,453	,167	,000	,739	,003	,000
X2.1 N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2 Pearson Correlation	,681**	1	,344**	-,075	-,003	,388**	,017	,119	-,120	,457**	-,022	,289*	,514**

asalah.

im Riau

Hak	1. D	2. D	3. D	4. D	5. D	6. D	7. D	8. D	9. D	10. D	11. D	12. D	13. D	14. D
Sig. (2-tailed)		,000		,004	,547	,981	,001	,891	,338	,333	,000	,858	,018	,000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	,421**	,344**	1	-,045	,098	,320**	-,019	-,040	-,130	,258*	,147	,203	,412**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,716	,428	,008	,876	,746	,295	,035	,235	,100	,001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	-,040	-,075	-,045	1	,279*	,039	,211	,425**	,371**	-,018	,354**	,050	,473**
	Sig. (2-tailed)	,747	,547	,716		,022	,751	,087	,000	,002	,885	,003	,688	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	-,249*	-,003	,098	,279*	1	,047	,320**	,355**	,357**	-,159	,309*	-,082	,401**
	Sig. (2-tailed)	,042	,981	,428	,022		,708	,008	,003	,003	,199	,011	,509	,001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	,322**	,388**	,320**	,039	,047	1	-,005	,156	-,076	,324**	,023	,223	,463**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,008	,751	,708		,967	,208	,540	,008	,852	,069	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	-,052	,017	-,019	,211	,320**	-,005	1	,496**	,521**	-,282*	,385**	-,121	,451**
	Sig. (2-tailed)	,675	,891	,876	,087	,008	,967		,000	,000	,021	,001	,328	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	,093	,119	-,040	,425**	,355**	,156	,496**	1	,434**	,063	,421**	,078	,654**
	Sig. (2-tailed)	,453	,338	,746	,000	,003	,208	,000		,000	,613	,000	,530	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	-,171	-,120	-,130	,371**	,357**	-,076	,521**	,434**	1	-,187	,437**	-,069	,434**
	Sig. (2-tailed)	,167	,333	,295	,002	,003	,540	,000	,000		,130	,000	,579	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	,497**	,457**	,258*	-,018	-,159	,324**	-,282*	,063	-,187	1	,054	,562**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,035	,885	,199	,008	,021	,613	,130		,663	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.11	Pearson Correlation	,041	-,022	,147	,354**	,309*	,023	,385**	,421**	,437**	,054	1	,003	,562**
	Sig. (2-tailed)	,739	,858	,235	,003	,011	,852	,001	,000	,000	,663		,979	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.12	Pearson Correlation	,361**	,289*	,203	,050	-,082	,223	-,121	,078	-,069	,562**	,003	1	,426**
	Sig. (2-tailed)	,003	,018	,100	,688	,509	,069	,328	,530	,579	,000	,979		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,484**	,514**	,412**	,473**	,401**	,463**	,451**	,654**	,434**	,445**	,562**	,426**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c) Turnover Intention

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL_Y
Y1	1	,608**	,421**	,126	,430**	,472**	,486**	,428**	,598**
		,000	,000	,310	,000	,000	,000	,000	,000
		67	67	67	67	67	67	67	67
Y2	,608**	1	,283	,297	,410**	,479**	,381**	,350**	,547**
	,000		,020	,015	,001	,000	,001	,004	,000

2. Ditinjau dari segi teoritis dan empiris, apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut? Jika ada, bagaimana pengaruhnya? Apakah ada perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut? Jika ada, bagaimana pengaruhnya?

oran, penulisan kritik atau tanggapan suatu masalah.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak 1. D

		67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	,421	,283	1	,444	,825	,218	,884	,857	,905
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,000	,000	,076	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	,126	,297	,444	1	,306	,054	,301	,269	,431
	Sig. (2-tailed)	,310	,015	,000		,012	,665	,013	,027	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	,430	,410	,825	,306	1	,255	,885	,840	,906
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,012		,037	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	,472	,479	,218	,054	,255	1	,374	,378	,465
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,076	,665	,037		,002	,002	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y7	Pearson Correlation	,486	,381	,884	,301	,885	,374	1	,918	,951
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,013	,000	,002		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	,428	,350	,857	,269	,840	,378	,918	1	,926
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,027	,000	,002	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	,598	,547	,905	,431	,906	,465	,951	,926	1
_Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Da mencantumkan dan menyebutkan sumber:

2. Uji Reliabilitas

a. Stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	12



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Dukungan sosial

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	12

c) Turnover Intention

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

3. Uji Normalitas

a) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	67

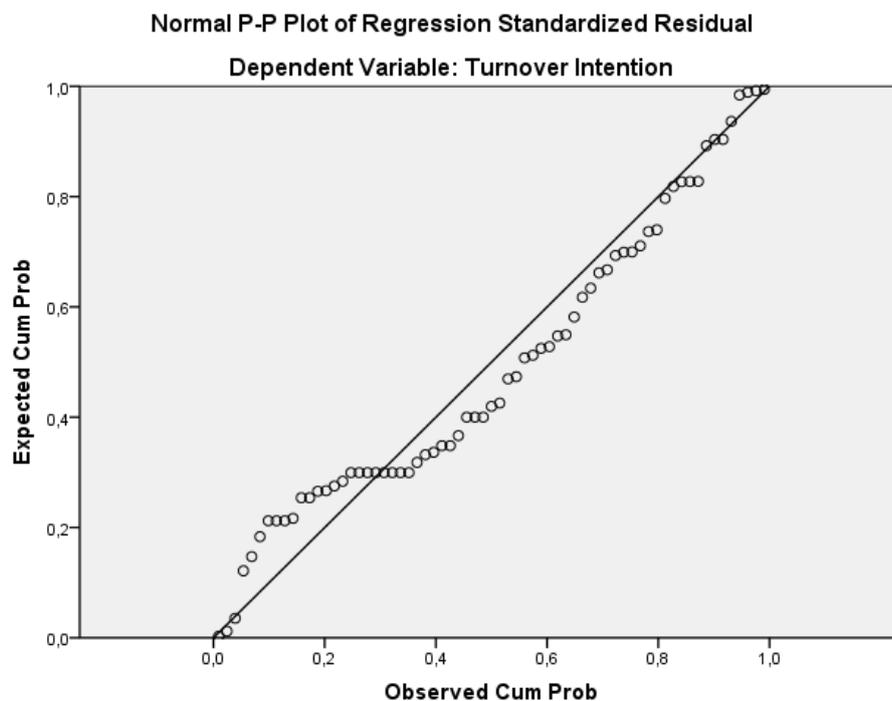


Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,16664503
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,098
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,975
Asymp. Sig. (2-tailed)		,298

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b) Uji Normalitas Garis Plot



4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1 (Constant)	22,770	3,558		6,400	,000		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Stres Kerja	,520	,041	,857	12,547	,000	,950	1,052
Dukungan Sosial	-,438	,091	-,328	-4,796	,000	,950	1,052

a. Dependent Variable: Turnover Intention

milik UIN

5. Uji Heteroskedastisitas

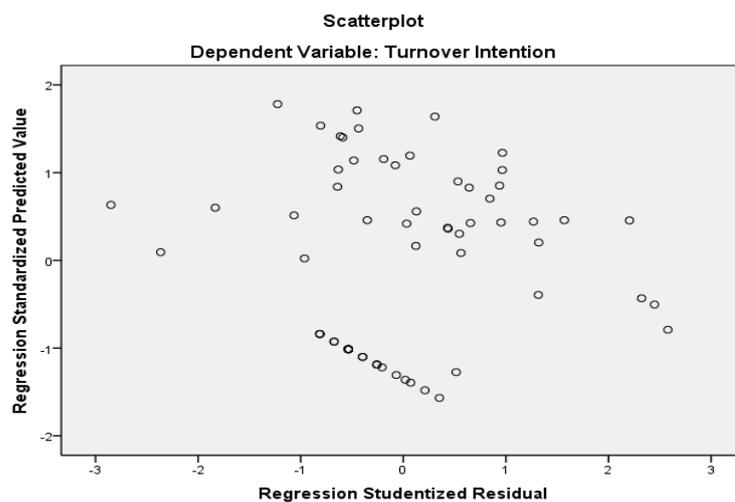
a) Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,674	2,252		-,743	,460
	Stres Kerja	,032	,026	,153	1,225	,225
	Dukungan Sosial	,068	,058	,147	1,178	,243

a. Dependent Variable: Abs_RES

b) Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,707	3,216	1,936

Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,707	3,216	1,936

- a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Stres Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

UIN Suska

7. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,770	3,558		6,400	,000
	Stres Kerja	,520	,041	,857	12,547	,000
	Dukungan Sosial	-,438	,091	-,328	-4,796	,000

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

8. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671,250	2	835,625	80,807	,000 ^a
	Residual	661,824	64	10,341		
	Total	2333,075	66			

- a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Stres Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

of Su

9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,707	3,216

arif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS



Suci Nofiyanti lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 Juli 1999 anak dari pasangan Bapak Nafrizon dan Ibu Marlinda Yanti merupakan anak kedua dari dari dua bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 002 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 3 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan Program Strata – 1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2017 dan menamatkan pada tahun 2023.

Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis menyelesaikan Skripsi dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen dengan judul Skripsi **“PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RS ERIA PEKANBARU”**

© Hak cipta

Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.