

The Effect of Role Conflict and Job Stress on Turnover Intention in Nurses at Hasanuddin Damrah Manna Hospital, South Bengkulu Regency

Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Dirumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan

Leni Corita ¹⁾; Karona Cahya Susena ²⁾; Nurzam ³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ lenicorita10@gmail.com ; ²⁾ karona.cs@unived.ac.id ; ³⁾ nurzam@unived.id

ARTICLE HISTORY

Received [03 November 2023]

Revised [10 Desember 2023]

Accepted [18 Desember 2023]

KEYWORDS

Role conflict, work stress, turnover intention

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perubahan selalu terjadi dalam lingkungan bisnis secara dinamis, menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Fenomena ini ditengarai oleh tingkat perubahan lingkungan bisnis yang radikal dan turbulen, dengan meningkatnya tingkat ketidak pastian, peningkatan tekanan kompetisi, akselerasi perubahan teknologi, dan perubahan struktur demografi. perubahan pada lingkungan bisnis tersebut menumbuhkan kesadaran dan pengakuan akan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda, uji koefisien determinasi, asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil regresi liner berganda memiliki persamaan $Y = 27.384 - 0.439X_1 + 0.156X_2 + 2.292$ karena arah regresi yang positif maka akan dapat diartikan jika konflik peran dan stres kerja meningkat maka Turnover intention pada perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan juga akan ikut meningkat. Konflik peran lebih berpengaruh dari stress kerja terhadap Turnover intention karna nilai regresi konflik peran sebesar -0,439 lebih besar dari nilai regresi stress kerja. Konflik peran berpengaruh secara signifikan negatif pada Turnover intention pada perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel (-6.152 > 1,976) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover intention pada perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel (3,090 > 1,976) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Konflik peran dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Turnover intention pada perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hal ini dibuktikan dengan uji f menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (21.237 > 3,91) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

ABSTRACT

Increased competitive pressure, accelerated technological change, and changes in demographic structure. Growing awareness and recognition of the increasingly important role of human resources in an organization.

The aim of this research is to determine the effect of role conflict and work stress on turnover among nurses at Hasanuddin Damrah Manna Hospital, South Bengkulu Regency. The type of research used is quantitative. The data analysis methods used are multiple linear regression, coefficient of determination test, classical assumptions, and hypothesis testing. The results of multiple linear regression have the equation $Y = 27.384 - 0.439 X_1 + 0.156 X_2 + 2.292$ because the direction of the regression is positive, which means that if role conflict and work stress increase, turnover intentions will also increase. Role conflict is more influential than work stress, there is turnover intention because the role conflict regression value is -0.439 which is greater than the work stress regression value. Role conflict has a negative effect on turnover instruction, this is proven by the results of the t test showing t count > t table (-5.903 > 1.976) and a significance value of 0.000 < 0.05 meaning H_a is accepted and H_0 is rejected. Job stress has a positive effect on turnover, this is proven by the results of the t test showing tcount > ttable (3.128 > 1.976) with a significant value of 0.000 < 0.05, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. Role conflict and work stress have a joint and significant effect on turnover among nurses at Hasanuddin Damrah Manna Hospital, South Bengkulu Regency, this is proven by the f test which shows the value of Fcount > Ftabel (19.697 > 3.91) with a significance value of 0.000.

PENDAHULUAN

Perubahan selalu terjadi dalam lingkungan bisnis secara dinamis, menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Fenomena ini ditengarai oleh tingkat perubahan lingkungan

bisnis yang radikal dan turbulen, dengan meningkatnya tingkat ketidak pastian, peningkatan tekanan kompetisi, akselerasi perubahan teknologi, dan perubahan struktur demografi. perubahan pada lingkungan bisnis tersebut menumbuhkan kesadaran dan pengakuan akan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja dilingkungan suatu organsasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Dalam merespon perubahan lingkungan, baik perubahan lingkungan internal maupun perubahan pada lingkungan eksternal, organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif.

Konflik peran atau role conflict merupakan situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan kepada pertentangan prilaku, pola piker dan nilai akibat adanya ekspetasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Menurut Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh saraswati dan Sirait (2015:183) Konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Hanna dan Firnanti (2013:18) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan individu dan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwasannya konflik peran bisa terjadi akibat ketidak mapuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini bisa terjadi dikarenakan seorang kariawan mendapatkan perintah yang terus menurus yang menekan dan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan tersebut, ketidaknyamanan bisa berupa hilangnya motivasi dan stres dalam melakukan pekerjaannya.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja menurut vanchapo (2020:37) keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapkannya.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan yang mengerjakan pekerjaan sehingga menghambat tujuan organisasi. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tututan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian bahwa stres kerja dapat timbul karna tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menanggapiya berbeda-beda.

Keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* merupakan berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar oeganisasi/perusahaan (Ronodipuro dan Husnan, dalam maarif dan Kartika 2014:207). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan atau keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam maarif dan Kartika 2014:208).

LANDASAN TEORI

Konflik Peran

Menurut Hana dan finanti (2013:18) mengemukakan konflik peran merupakan suatu bentuk ketidak nyamanan individu dalam organisasi dalam menjalnkan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Konflik peran muncul ketika seseorang mendapatkan peran yang mempersulit dirinya dalam menyesuaikan dengan peran lainnya (Robbien dan Judge, 2015:183).

Menurut Azizah (2015:26), konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika seseorang merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalm beberapa waktu yang bersamaan, konflik peran juga bisa timbul akibat adanya pertentangan tugas dan tanggung jawab, tugas bukan bagian dari pekerjaan, tuntutan yang bertentangan, dan antara nilai dan keyakinan pribadi bertentangan saat melalukan pekerjaan.

Stres Kerja

Stres ialah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi kondisi seseorang seperti proses berpikir dan emosi. Stress dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas- tugasnya, hal ini akan berakibat pada prestasi kerjanya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya.

Irhma Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah salah satu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) merupakan pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan dapat memberikan ketegangan dan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berfikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pada pegawai.

Turnover Intention

Turnover berasal dari kamus Inggris-Indonesia yang berarti pergantian. Menurut Dharma (2013:1), mendefinisikan *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan suatu sikap yang timbul secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada dalam individu karyawan yang mempunyai keinginan atau tindakan untuk meninggalkan organisasi sementara atau berpindah mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Mathis & Jackson dalam Andini (2017:101) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang mengantikannya. Probabilitas atau keinginan dari seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran yang sebenarnya (Sinambela, 2019:487).

Turnover intention merupakan salah satu bentuk sikap karyawan yang akan meninggalkan perusahaan jika sudah mendapatkan pekerjaan lain diikuti dengan perubahan perilaku meliputi pikiran untuk keluar dari perusahaan, mencari lowongan pekerjaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Darmawan dan Marlinda, 2017:3). Sedangkan pendapat Wastopo et al (Darmawan dan Marlinda 2017:3) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan

dan mencoba untuk mencari yang lebih baik. Menurut Robbins (Susety, 2016:67) *turnover intention* atau niat untuk pindah didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (Voluntary) atau tidak sukarela (involuntary) dari suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau pindah untuk pekerjaan lain dari tempat dimana mereka bekerja pada saat ini yang dilakukan secara sukarela (Voluntary) atau tidak sukarela (involuntary). Dengan demikian “*turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan” (Susilo dan Satrya 2019:3702). Namun demikian, Menurut Mathis dan Jhon H Jackson (dalam Mujianti dan dewi, 2016:61) karyawan yang menentukan sikap untuk bertahan atau meninggalkan organisasi memiliki bahan pertimbangan, meliputi komponen organisasi perusahaan, hubungan antar karyawan, peluang karir, penghargaan, rencana tugas dan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk merangkum dan menjelaskan data secara statistik atau kualitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik dasar dari data yang telah dikumpulkan. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk melakukan analisis deskriptif:

1. Kumpulkan Data: Langkah pertama adalah mengumpulkan data yang akan dianalisis. Data ini dapat berupa data numerik (angka) atau data kualitatif (teks, gambar, atau wawancara). Pastikan data yang Anda miliki relevan dengan pertanyaan penelitian atau tujuan analisis Anda.
2. Organisasi Data: Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah mengorganisasikan data. Ini termasuk pengelompokan data ke dalam kategori atau kelas yang sesuai. Dalam analisis deskriptif, ini bisa berarti membuat tabel, grafik, atau diagram untuk merangkum data.
3. Terakhir, buat laporan atau ringkasan hasil analisis deskriptif Anda. Jelaskan temuan Anda, sertakan grafik atau tabel yang relevan, dan berikan interpretasi yang jelas. Pastikan laporan tersebut sesuai dengan tujuan analisis Anda dan dapat dipahami oleh audiens yang dituju.

Uji Validitas

Sugiyono, 2018:267 menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,005$) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai koreksinya dibawah 0,3 maka item tersebut tidak valid.

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid
- b. Jika r_{hitung} negative serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temunya. Data yang tidak reliable, tidak dapat dip roses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Uatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian realibilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrument memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak reliable

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen atau variabel dependen atau keduanya mempunyai nirmal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen efek dan multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standart error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t hitung akan bernilai kecil dari t table.

Uji Heterokedastistias

Menurut Ghozali (2018:137) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi hesterokedastistias, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya hesterokedastistias dapat dilihat melalui pendekatan dengan scatterplot., untuk mengetahui apakah pengujian kita mengalami gejala hesterokedastistias, pengujian dapat dikatakan tidak mengalami hesterokedastistias dengan criteria yaitu, titik-titik menyebar diatas dan bawah anga nol, titik-titik tidak membentuk pola.

Uji Hipotesis T (Parsial)

Menurut Sujarweni (2015 : 161) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh besar pada variabel dependen (Y) untuk mengetahui suatu nilai hitung dengan melihat pada SPSS. Cara menguji hipotesis dengan kriteria H_0 adalah jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $sig < 0,05$ maka H_0 dan H_a diterima.

Dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis H_0 dan H_a selalu sberpasangan, dan jika salah satu ditolak maka salah satu akan diterima, dengan arti jika H_0 ditolak maka H_a diterim, sehingga akan mengasilkan keputusan yang tegas.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji F digunakan untuk menuji secara serentak variabel independen mempunyai pengaruh terhadap vaiabel dependen. Pengujian d ilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

1. $H_0 : H_i = 0$, Diterima, artinya tidak ada pengaruh signiifikan secara simultan antarvariabel-variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : H_i \neq 0$, Ditolak, artinya ada pengaruh signiifikan secara simultan antarvariabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas di lakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut.Dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dari $n-2=145-2 = 143$ dengan nilai sebesar 0,137. Uji validitas telah dilakukan dan ditampilkann dalam tabel berikut:

No	Item Pernyataan	R-tabel($n-2$)	R-hitung	Keterangan
Konflik Peran				
1	X1.1	0,137	0,689	Valid
2	X1.2	0,137	0,760	Valid
3	X1.3	0,137	0,767	Valid
4	X1.4	0,137	0,772	Valid
5	X1.5	0,137	0,610	Valid
6	X1.6	0,137	0,665	Valid

Berdasarkan uji Validasi pada variabel pertama yaitu konflik peran (X1) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,137 dengan jumlah $n = 145-2 = 143$). Oleh sebab itu X1 pada pernyataan kuesioner sebanyak 6 dinyatakan valid.

NO	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Stres Kerja				
1	X2.1	0,137	0,913	Valid
2	X2.2	0,137	0,866	Valid
3	X2.3	0,137	0,818	Valid
4	X2.4	0,137	0,613	Valid
5	X2.5	0,137	0,892	Valid
6	X2.6	0,137	0,905	Valid
7	X2.7	0,137	0,325	Valid
8	X2.8	0,137	0,734	Valid
9	X2.9	0,137	0,157	Valid
10	X2.10	0,137	0,223	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan uji Validasi pada variabel kedua Stres kerja(X2) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,137 dengan jumlah $n = 145-2 = 143$). Oleh sebab itu X1 pada pernyataan kuesioner sebanyak 10 dinyatakan valid.

NO	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
<i>Turnover intention</i>				
1	Y.1	0,137	0,406	Valid
2	Y.2	0,137	0,747	Valid
3	Y.3	0,137	0,873	Valid
4	Y.4	0,137	0,798	Valid
5	Y.5	0,137	0,229	Valid
6	Y.6	0,137	0,893	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

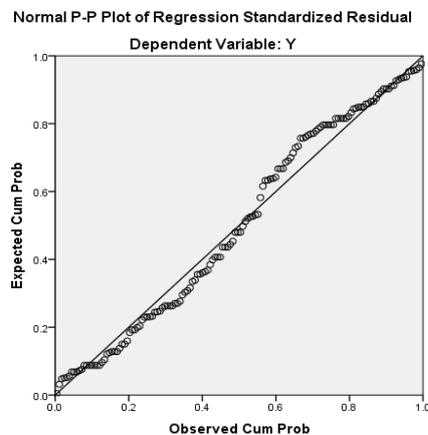
Berdasarkan uji Validasi pada variabel(Y) yaitu kepuasan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} 0,137 dengan jumlah $n = 145 - 2 = 143$). Oleh sebab itu X1 pada pernyataan kuesioner sebanyak 6 dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil oleh data reliabilitas, dinyatakan bahwa data yang di uji memiliki nilai variabel reliabilitas yang handal atau dapat dipercaya secara keseluruhan karena nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0,06. Dari hasil pada tabel diatas dapat dilihat nilai reliabilitas pada Konflik peran sebesar 0.809, nilai reabilitas ada Stres kerja sebesar 0,784, dan nilai reliabilitas pada *Turnover intention* sebesar 0,752.

Dari analisis yang dilakukan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa secara umum kuesioner telah memenuhi asumsi pada uji validitas dan reliabilitas, artinya pernyataan-pernyataan pada kolom tepat untuk digunakan dalam meneliti Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen atau variabel dependen atau keduanya mempunyai normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.



Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat disimpulkan bahwasannya regresi ini memenuhi asumsi klasik Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen efek dan multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standart error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t hitung akan bernilai kecil dari t table.

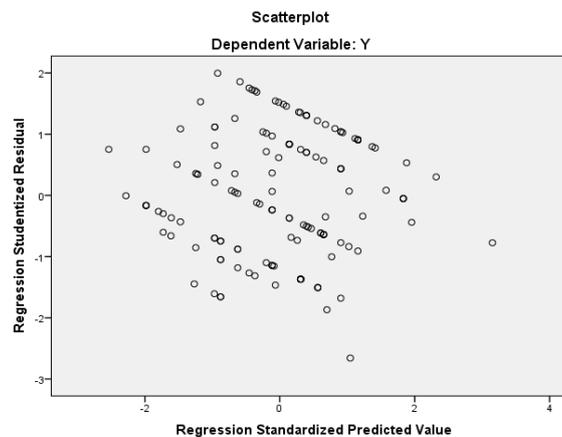
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.338	2.339		11.688	.000		
X01	-.443	.075	-.444	-5.903	.000	.970	1.031
X02	.160	.051	.235	3.128	.002	.970	1.031

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastistias

Menurut Ghozali (2018:137) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastistias, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heterokedastistias dapat dilihat melalui pendekatan dengan *scatterplot*., untuk mengetahui apakah pengujian kita mengalami gejala heterokedastistias, pengujian dapat dikatakan tidak mengalami heterokedastistias dengan kriteria yaitu, titik-titik menyebar diatas dan bawah angka nol, titik-titik tidak membentuk pola.



Berdasarkan pada gambar diatas diketahui bahwa *scatterplot* membentuk titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas, hal ini menunjukkan tidak ada masalah ada heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.384	2.292		11.947	.000
X11	-.439	.071	-.457	-6.152	.000
X2	.156	.051	.230	3.090	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 27.384 - 0,439X_1 + 0,156X_2 + 2.292$$

Berdasarkan pada persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 27.384 mempunyai arti bahwa apabila variabel konflik peran (X1), variabel stres kerja (X2), dianggap sama dengan NOL (0), maka variabel *turnover intention* (Y) akan tetap sebesar 27.384.
2. Pengaruh konflik peran (X1) terhadap *turnover intention* (Y), nilai koefisien regresi variabel X1 (konflik peran) adalah sebesar -0,439 dengan asumsi apabila X1 (konflik peran) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (*turnover intention*) juga mengalami peningkatan sebesar -0,439.

3. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y), nilai koefisien regresi variabel X2 (stres kerja) adalah sebesar 0,156 dengan asumsi apabila X2 (stres kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (*turnover intention*) juga mengalami peningkatan sebesar 0,156.

UJI F (Simultan)

Uji f merupakan alat ukur untuk menjelaskan tentang pengaruh yang sama pada variabel bebas terhadap variabel terkait secara simultan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.869	2	232.435	21.237	.000 ^b
	Residual	1565.103	143	10.945		
	Total	2029.973	145			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X11

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel Anova diperoleh nilai (Sig) sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang dimana berarti jika nilai probabilitas signifikan $< 5\%$ (0,05) maka seluruh variabel bebas, konflik peran (X1), stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait, Kepuasan *turnover intention* (Y).

UJI T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh besar pada variabel dependen (Y) untuk mengetahui suatu nilai hitung dengan melihat pada SPSS.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.384	2.292		11.947	.000
	X11	-.439	.071	-.457	-6.152	.000
	X2	.156	.051	.230	3.090	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Variabel X1 (Konflik peran)

Hasil pengujian untuk variabel X1 (konflik peran) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan (Y) *turnover intention* perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Variabel X2 (stres kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (stres kerja) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya stres kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan (Y) *turnover intention* perawat di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi R^2 adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh variabel atau lebih (X) bebas terhadap variabel (Y) terkait mengetahui nilai dapat dilihat pada SPSS. Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini menggunakan SPSS Versi 22 dengan tabel sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.218	3.308

a. Predictors: (Constant), X2, X11

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda terdapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,229 atau 22,9%. Hal ini menjelaskan bahwasannya besar variasi dari variabel dependen (*turnover intention*) dan independen (konflik peran dan stres kerja) sebesar (100%-22,9% dan hasilnya 77,1%) *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 27.338 - 0,443X_1 + 0,160X_2 + 2.339$
2. Berdasarkan hasil uji t pada konflik peran (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) yang dibuktikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5,903 < 1,976$) artinya berpengaruh negatif dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji t pada stress kerja (X_2) pada *turnover intention* yang dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,128 > 1,976$) artinya berpengaruh positif dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Konflik peran (X_1), Stres kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan Terhadap *turnover intention* (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,697 > 3,91$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Saran

1. Konflik peran dan Stres kerja, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan Terhadap *turnover intention*, sebaiknya di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman agar para perawat bekerja dengan nyaman dan tidak ada niatan untuk berhenti.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya Konflik Peran dan Stes Kerja
3. Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada Pengaruh Konflik Peran dan Stes Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Sedangkan, faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S. Kep., M. Mk. (2020). *Beban kerja dan stress kerja*. CV. Penerbit Qiara media.
- Abbas, M. Rivai, dkk. 2014. *Panduan optimalisasi media sosial untuk kementerian perdagangan RI*. Jakarta. Kementerian perdagangan RI.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit CV Budi Utama
- Alifiaulahtin, Utaminingsih. 2017. *Gender dan Wanita karir*. Malang: UB Press
- Andini, Oktarini Putri (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja (Issue 1)*. Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>.
- Azizah. 2015. Skripsi. *Angkringan sebagai unsure tradisional tempat interaksi social masyarakat perkotaan*. Fakultas ilmu tarbia dan keguruan jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial. Universitas Islam Negri Hidayah Jakarta.
- Darmawan, Arif., & Marlinda, Aulia. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10. 1, 1 – 18.

- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Mitra wacana media: Jakarta.
- Fandi, Tjiptono. 2014. *Service, Quality & Statisfaction. Edisi 3*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Firnanti, Hanna. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor*. Jurnal bisnis Dan Akuntansi. Vol. 15. No. 1.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbitan. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbitan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hardiani, et al. 2017. *Effect of Role Conflict and Role Overload to Burnout and its Impact on Cyberloafing (Study on PT PLN (Persero) Pusat Managemen Kontruksi)*. Jurnal Bisnis Strategi, Vol.26, No.2, Hlm 89-99, P-ISSN : 1410-1246, E-ISSN : 2580-1171.
- Harnoto. 2014. *Turnover intention*. Dalam maarif dan kartika (ED). *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor, PT Penerbit IPB Press.
- Jafar, Sunarty (2018) *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Kreiteer and kinicki. 2014. *Prilaku Organisasi*. Edisi Semilan. Buku ke-1. Jakarta: Salemba empat.
- Maarif. M. S. and Kartika, L. 2014. *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor, PT Penerbit IPB Press.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K.. (2016). *Faktor-faktor yang menentukan intensi Turnover karyawan dalam organisasi*. Jurnal Ilmiah FORUM MANAJEMEN, 14 (2), 56-66.
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. MIX: Jurnal ilmiah Manajemen, 7 (3), 407-428.
- Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas utama dan pengembangan sumber daya manusia)*. Penerbit UB Fress. Malang
- Robbins dan Judge. 2015 *Prilaku oganisis* edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinambela, Lijan Poltk dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Depok: Rajawali pers.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Susilo, J., & Satrya, L. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang DiMediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*, E-jurnal Manajemen, 8(6), 3700 – 3729. Doi: 10. 24843 / Ejmudun. 2019. V08.i06.p15