

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, STRES
KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER*
PEGAWAI PADA BAGIAN REKAM MEDIS
RS. BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

YOHANA GLORIA RONAULI SIMANJUNTAK

NPM : 19.01.11.0222

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, STRES
KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER*
PEGAWAI PADA BAGIAN REKAM MEDIS
RS. BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

YOHANA GLORIA RONAULI SIMANJUNTAK

NPM : 19.01.11.0222

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

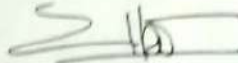
PALEMBANG


2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak
Nomor Pokok/NPM : 1901110222
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres
Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover*
Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS.
Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Pembimbing Skripsi :
Tanggal, 31-03-2023 Pembimbing I : 
Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN : 0223116001

Tanggal, 31-03-2023 Pembimbing II : 
Hasyunah, SE., MM
NIDN : 0207126001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen

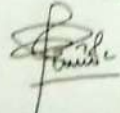
Tanggal 04-04-2023

53 / PS / DFE / 23

Tanggal 04-04-2023



Di Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

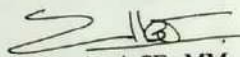

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

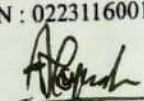
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

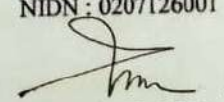
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak
Nomor Pokok/NPM : 1901110222
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres
Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover
Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS.
Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 31-03-2023 Ketua Penguji : 
Ellen Sumiarni, SE., MM
NIDN : 0223116001

Tanggal 31-03-2023 Penguji I : 
Hasyunah, SE., MM
NIDN : 0207126001

Tanggal 31-03-2023 Penguji II : 
Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Mengesahkan :

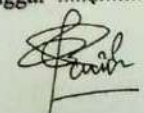
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 04-04-2023

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 04-04-2023



Dr. Misy Mikiat, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

53 / PS / DFE / 23


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.

Kolose 3:23

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Bapakku Juruslamatku Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa mendampingi.
- ❖ Alm Bapak ku dan Mamak ku Tersayang.
- ❖ Abang ku Antonius Simanjuntak dan Ronni Oliver Simanjuntak yang selalu memberi semangat.
- ❖ Sahabat Seperjuangan ku Febri.
- ❖ Yang Terkasih L.A.
- ❖ Dosen Pembimbingku.
- ❖ Almamaterku.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak
Nomor Pokok/NPM : 1901110222
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2023

Penulis,



10000
METERAI
TEMPEL
369AKX378968243

Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, Oleh karena Anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya . Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1(satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- 1 Tuhan Yesus Kristus yang telah senantiasa menyertai dan mencurahkan kasih serta Anugrah – Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 2 Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas trdinanti Palembang.
- 3 Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- 4 Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen

Fakultas ekonomi universitas Tridianti Palembang.

- 5 Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM Selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
- 6 Ibu Hasyunah, SE., MM Selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
- 7 Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
- 8 Pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang dan seluruh staf kantor atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
- 9 Kepada kedua orang tua tercinta Alm Bapak Dj. Simanjuntak dan Ibu M. Sinaga, terimakasih telah membesarkan dan mendidik saya dengan kasih sayang dan kesabaran hingga saat ini. Serta doa dan dukungan kalian selama ini untuk keberhasilanku, semoga kalian bangga dengan apa yang telah saya capai.
- 10 Saudara-saudaraku yang kusayangi Abangku Antonius Simanjuntak, dan Abangku Ronni Oliver Simanjuntak S.th yang telah memberikan

doa serta semangat bagi penulis.

- 11 Sahabat ku Tersayang Febrian Safitri sosok yang sulit untuk ditinggalkan dan tak mungkin bisa untuk dilupakan, yang sama-sama berjuang saat ini terimakasih telah saling support sampai detik ini.
- 12 Teman-teman di fakultas Ekonomi serta semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu selama penulisan skripsi ini.
- 13 Untuk diriku sendiri terimakasih karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun rintangan yang telah kita lalui.
- 14 Dan Semua Pihak Yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, Oktober 2023

Penulis

Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.2 Motivasi	18
2.1.3 Stres Kerja	23
2.1.4 Promosi Jabatan	29
2.1.5 <i>Turnover</i>	36
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	41
2.3 Kerangka Berpikir	44

2.4	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1	Tempat Penelitian	46
3.1.2	Waktu Penelitian	46
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data	46
3.2.1	Sumber Data	46
3.2.1.1	Data Primer.....	46
3.2.1.2	Data Sekunder	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	48
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	49
3.3.1	Populasi	49
3.3.2	Sampel	49
3.3.3	Sampling	50
3.4	Rancangan Penelitian	50
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	50
3.5.1	Variabel	50
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	51
3.6	Instrumen Penelitian	53
3.7	Uji Instrumen Penelitian	54
3.7.1	Uji Validitas	54
3.7.2	Uji Reliabilitas	55
3.8	Teknik Analisis Data	56
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8.2	Analisis Statistik Deskriptif	57
3.8.3	Analisis Statistik Inferensial	58
3.9	Uji Hipotesis	60

3.9.1	Uji Simultan (Uji f)	60
3.9.2	Signifikansi (Uji t)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	63
4.1.2	Visi dan Misi	65
4.1.3	Struktur Organisasi dan uraian tugas	66
4.1.3.1	Struktur Organisasi	66
4.1.3.2	Uraian Tugas dan Wewenang	67
4.1.4	Deskripsi Profil Responden	80
4.1.4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	80
4.1.4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.1.4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
4.1.5	Uji Instrumen Penelitian	82
4.1.5.1	Uji Validitas	82
4.1.5.2	Uji Reliabilitas	88
4.1.6	Teknik Analisis Data	89
4.1.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	89
4.1.6.2	Uji Asumsi Klasik	89
4.1.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.1.6.4	Analisis Koefisien Korelasi	95
4.1.6.5	Koefisien Determinasi	95
4.1.7	Uji Hipotesis	96
4.1.7.1	Uji Simultan (Uji f)	96
4.1.7.2	Signifikansi (Uji t)	97
4.2	Pembahasan Penelitian	101
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Promosi	

	Jabatan Terhadap Turnover Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang	101
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.	101
4.2.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.	102
4.2.4	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.	102
4.2.5	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Turnover Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.	103

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	104
5.2	Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Status Pegawai (Rekam Medis)	2
Tabel 1.2 Tingkat <i>Turnover</i> Pegawai (Rekam Medis)	3
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	42
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional	52
Tabel 3.2 Skala Likert	54
Tabel 3.3 INTERPRESTASI NILAI (r)	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	83
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2).....	84
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_3)	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Promosi Jabatan (X_4)	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Turnover</i> Pegawai (Y)	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif	92
Tabel 4.12 Hasil uji Analisis Linier Berganda	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi	95
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi	96
Tabel 4.15 Hasil Uji F	96
Tabel 4.16 Hasil Uji t	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas	89
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas	91

ABSTRAK

YOHANA GLORIA RONAULI SIMANJUNTAK, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM dan Ibu Hasyunah, SE., MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang berjumlah 59 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 10,573 + 0,894 X_1 + 0,331 X_2 + 0,743 X_3 + 0,331 X_4$. Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,022 < \alpha (0,05)$. Motivasi Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. Stres Kerja Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,043 < \alpha (0,05)$. Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Pegawai

RIWAYAT HIDUP

YOHANA GLORIA RONAULI SIMANJUNTAK, Palembang, 06 Juli 1999 dari Bapak Dj. Simanjuntak dan ibu Modesta Sinaga.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah Dasar SD Methodist 2 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMPN 14 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMAN 14 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Yohana Gloria Ronauli Simanjuntak

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan zaman pada saat ini menuntut sebuah organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi lainnya supaya dapat mempertahankan bisnis yang dijalankannya. Untuk dapat bersaing sebuah organisasi dituntut untuk dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan juga dapat ikut bersaing dengan perkembangan zaman. Maka dari itu strategi yang dimiliki sebuah organisasi akan sangat berpengaruh guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan memenangkan persaingan. Keefektifan sebuah organisasi juga dapat dilihat dari hasil kinerja dari karyawan tersebut. Agar tenaga kerja dapat berkontribusi dengan baik perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya. Sehingga organisasi harus melaksanakan fungsi dari sumberdaya manusia seperti perekrutan, penyeleksian, pelatihan serta dapat mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik juga dapat bekerja secara optimal.

Pegawai yang tidak diperhatikan dan kebutuhannya tidak terpenuhi tentu akan dapat memunculkan niat untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, perpindahan keluar unit organisasi atau berhentinya karyawan dari tempat dia bekerja. Dalam sebuah perusahaan terjadinya *turnover* dapat dianggap menjadi hal lumrah, tetapi dapat membahayakan kondisi perusahaan jika tingkat *turnover* dalam perusahaan tinggi. jika tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan tinggi dan hal tersebut tidak dihiraukan oleh perusahaan atau organisasi maka peningkatan

tersebut nantinya akan berdampak negatif bagi perusahaan. tidak hanya perusahaan yang akan rugi tetapi juga dari segi biaya serta segi sumber daya manusianya itu sendiri (Ahmad dan Sari, 2018:12).

Berikut ini akan diuraikan Status Pegawai (Rekam Medis) RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang Tahun 2022:

Tabel 1.1
Status Pegawai (Rekam Medis)
RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang
Tahun 2022

No.	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Tetap	35 orang
2	Pegawai Kontrak	24 orang
	Total Pegawai	59 orang

Sumber : RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas berdasarkan status pegawai dapat diketahui jumlah pegawai tetap adalah sebanyak 35 orang sedangkan pegawai kontrak adalah sebanyak 24. Jumlah pegawai kontrak yang ada di perusahaan adalah mencapai 50% dari jumlah pegawai yang ada, hal ini dapat mempengaruhi meningkatnya *turnover* pada rumah sakit karena diketahui perputaran pegawai pada rumah sakit ini di dominasi oleh adanya pegawai kontrak. Keluar masuknya pegawai yang terus meningkat pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuknya pegawai yang terus maningkat dapat mengganggu jalannya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah teliti dalam melihat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran

pegawai tersebut seperti dalam hal pemberian motivasi, lingkungan kerja, kompensasi yang kurang memadai dan juga jaminan masa depan yang kurang cerah.

Keluar masuknya pegawai pada RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang dapat terjadi akibat dua hal yaitu karena diberhentikan oleh pihak rumah sakit ataupun keluar atas kehendak pegawai itu sendiri. Untuk mengetahui tingkat *turnover* pegawai di RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Tingkat *Turnover* Pegawai (Rekam Medis)
RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang
Periode 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai Awal tahun	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai Akhir Tahun	Jumlah rata-rata pegawai	Tingkat TO (%)
		Masuk	Keluar			
2017	45	12	13	44	44,5	29,2
2018	44	16	17	43	43,5	39,08
2019	43	23	21	45	44	47,7
2020	45	18	17	46	45,5	37,36
2021	46	17	28	35	40,5	86,4

Sumber : RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang

Dari tabel 1.2 diatas terlihat adanya jumlah pegawai RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang masuk dan keluar. Pada tahun 2017 jumlah pegawai awal tahun 45 orang, pegawai masuk 12 orang jadi semuanya berjumlah 57 orang dan keluar 13 orang jadi $57-13 = 44$ orang pegawai pada akhir tahun dengan tingkat TO 29,2%. Pada tahun 2018 jumlah pegawai awal tahun 44 orang, pegawai masuk 16 orang jadi semuanya berjumlah 60 orang dan yang keluar 17 orang jadi $60-17 = 43$ orang dengan tingkat TO yang meningkat menjadi 39,08%.

Pada tahun 2019 jumlah pegawai awal tahun 43 orang, pegawai yang masuk 23 orang jadi semuanya berjumlah 66 orang dan yang keluar 21 orang jadi $66 - 21 = 45$ orang dengan tingkat TO yang meningkat menjadi 47,7%. Pada tahun 2020 jumlah pegawai awal tahun 45 orang, pegawai yang masuk 18 orang jadi semuanya berjumlah 63 orang dan yang keluar 17 orang jadi $63 - 17 = 46$ orang pegawai pada akhir tahun dengan tingkat TO yang menurun dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 37,36%. Tahun 2021 jumlah pegawai awal tahun 46 orang, pegawai yang masuk 17 orang jadi semuanya berjumlah 63 orang dan yang keluar 28 orang jadi $63 - 28 = 35$ orang pegawai pada akhir tahun dengan tingkat TO yang meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 86,4%.

Lingkungan kerja pegawai adalah semua hal yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik pegawai adalah keadaan fisik disekitar tempat pegawai bekerja, berupa luas ruangan, suhu, kebisingan, suhu ruangan serta pencahayaan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja pegawai yang terjadi akibat adanya interaksi antara pegawai dengan pegawai yang lainnya, interaksi pegawai dengan atasan maupun interaksi lainnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui banyaknya pegawai yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Hal ini harus menjadi perhatian para atasan agar menciptakan lingkungan kerja yang aman nyaman agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Motivasi merupakan hal yang mendorong individu untuk bekerja didalam sebuah organisasi (Ganta, 2018:63). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari seorang individu yang timbul karena pengaruh tertentu yang kemudian mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dan optimal. Pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai akan mengurangi tingkat stres kerja yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan para karyawan RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Hal ini harus menjadi perhatian para atasan agar memberikan motivasi pada karyawan contohnya dengan memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan kemungkinan niat *turnover* pada karyawan menurun dan ini sangat menguntungkan bagi pihak RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan para karyawan RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang banyak mengeluh stress dalam bekerja hal ini dikarenakan shif kerja yang tidak merata dan tidak adil sehingga membuat sebagian karyawan bekerja melebihi jam kerja

yang sudah diterapkan pihak rumah sakit, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat mengatur jadwal shift pegawai dengan adil dan teratur demi keberlangsungan kerja karyawan lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan, (2018:108) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan prestasi juga kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa kurangnya perhatian atasan akan promosi jabatan yang diberikn pada karyawan yang berprestasi hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak diperhatikan oleh atasan dan membuat kinerja pegawai menurun karna merasa kinerja mereka tidak diperhitungan oleh pihak rumah sakit. Hal ini harus menjadi perhatian atasan agar membuat strategi promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan berlomba-lomba memberikan hasil kerja yang terbaik dan akan menguntungkan pihak rumah sakit dan akan mengurangi *Turnover* Pegawai.

RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.km 4, RW.5, Ario Kemuning, Kec. Kemuning, Kota Palembang,

Sumatera Selatan 30151, Indonesia. Bagi peneliti RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang juga harus memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian motivasi yang baik berupa promosi jabatan bagi pegawainya serta mengontrol stres kerja yang dihadapi setiap pegawai agar tingkat *turnover* pegawai dapat tetap terkendali.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, stres kerja dan promosi jabatan merupakan hal yang sangat penting bagi tingkat turnover pegawai didalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang ”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas serta kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi, stres kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?*
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?*

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?*
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?*
5. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang?*

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, stres kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.*
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *Turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.*
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap *turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.*
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang..*

5. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap *turnover* Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang..

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan *turnover* Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang..
2. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana *turnover* Pegawai Pada Bagian Rekam Medis RS. Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang..
3. Bagi dunia akademisi, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adnovaldi, Yudha dan Wibowo. 2019. Analisis Determinan Fraud Diamond terhadap Deteksi Fraudulent Financial Statement. Jurnal Informasi Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik, 14(2).
- Ahmad, I. F. (2018). Alternative Assessment in Distance Learning Emergencies in Spread of Coronavirus Disease (Covid-19) in Indonesia. Jurnal Pedagogik, 7 (1)(ISSN : 2354-7960 E-ISSN : 2528-5793), 195–222.
- Agustina. (2017). Kajian Karakterisasi Tanaman Pepaya (*Carica papaya L.*) Di Kota Madya Bandar Lampung. Skripsi. Lampung : Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung.
- Alex, Nitisemito., (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern. Alfabeta. Bandung.
- Anwar, N. A., Mursityo, Y. T., & Rokhmawati, R. I. (2019, Mei). Analisis Value Terhadap Minat Penggunaan OVO di Malang Raya Menggunakan Consumption Value Model. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, 3(5), 4374-4382.
- Chintallo, S dan Mahadeo, J. 2019. *Effect of Motivation on Employees Work Perfomance at Ireland Blyth Limited*. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial Collage, London, UK, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Danang Sunyoto. 2019. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. 2021. **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- Fatkurahman Arliansyah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Handoko, T. Hani. 2021. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF E
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendi, H., & Robin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 71-78.
- Jacobs, E. and Roodt, G. (2007). The Development Of A Knowledge Sharing Construct To Predict Turnover Intention. *Aslib Proceedings: New Information Perspective*, 59(3):229-248.
- Lantara, Dirgahayu & Muhammad Nusran. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar : Nas Media Pustaka
- Mahdi, et. al. 2019. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. Vol. 9 No. 9. Hal. 1518-1526.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Parlinda dan Wahyuddin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbins dan Coulter. 2016. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono, 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology*, 46(2), pp. 259-293.