

## **BAB 6**

### **PEMBAHASAN**

#### **6.1. Stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 184 responden perawat di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo terkait tentang stress kerja didapatkan data pada tabel 5.2 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden mengalami stress kerja dalam kategori ringan sebanyak 96 responden (52,2%).

Stres adalah suatu keadaan yang muncul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan sebagian diwujudkan oleh respon yang non spesifik kombinasi unsur biologis dan psikologis (Supriyanto et.al, 2021). Stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap niat perawat untuk meninggalkan rumah sakit. Perawat yang tingkat stresnya lebih tinggi dalam pekerjaannya cenderung memutuskan untuk meninggalkan organisasinya (Labrague, et.al, 2018).

Menurut peneliti stress kerja yang dialami oleh responden pada penelitian tergolong pada stress kerja ringan. Keadaan ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner pada soal tentang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan merasa kurang jelas tentang tujuan pekerjaan yang dijalani serta pada pertanyaan yang menanyakan apakah perawat merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, semuanya pernyataan tersebut paling banyak dijawab tidak pernah oleh responden. Jawaban responden tersebut mengindikasikan bahwasannya responden pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya penurunan kinerja dan juga mereka banyak yang menyatakan bahwasannya mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan

juga tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang sedang dijalani sehingga dapat disimpulkan bahwasannya responden merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak menimbulkan stress kerja yang berat. Stres pada responden penelitian ini kepada pasien namun terkadang pula tidak terlalu memberikan beban kerja yang berat bersifat pengalaman pribadi dan subjektif dari apa yang dikerjakan oleh responden kondisi pekerjaan yang sedang mereka hadapi saat ini, dimana responden terkadang dihadapkan dengan keadaan pekerjaan yang harus tertekan secara fisik ataupun psikis dalam memberikan pelayanan kepada responden. akan tetapi pada responden penelitian merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak terlalu memberikan tekanan secara psikis atau fisik kepada responden sehingga responden merasa stress kerja yang dialami dalam kategori ringan. Adanya 1 responden yang mempunyai stress dalam kategori berat terjadi karena responden merasa beban kerja yang dijalannya sangat berat dan responden kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga responden merasa kurang nyaman dalam bekerja dan menjadikan responden mengalami stress kerja dalam kategori berat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stress kerja adalah faktor usia, dimana pada table 5.1 menunjukkan bahwa berdasarkan umur responden didapatkan data sebagian besar responden berusia 20-30 tahun sebanyak 136 responden (73,9%). Menurut Putri (2018) menjelaskan bahwa umur adalah lama hidup individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan risiko yang dapat meningkatkan stres kerja secara signifikan. Umur seseorang yang lebih tua mengalami stres yang lebih rendah karena pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik

dibandingkan dengan individu berumur muda. Menurut Pendapat peneliti hal ini terjadi karena berhubungan dengan tingkat kedewasaan seseorang. Semakin bertambah umur seseorang, maka akan semakin meningkat kedewasaannya dan responden lebih mampu atau siap dalam mengemban dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kesiapan responden tersebut dapat mempengaruhi aspek emosional responden sehingga ketahanan responden terhadap adanya stres akan meningkat.

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 143 responden (77,7%). Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan Dauglas (1994) dalam Krisnawati & Lestari (2018) dunia keperawatan sangat didominasi oleh perempuan. Pada saat ini perempuan sudah banyak yang bekerja disektor publik yang bermakna produktif. Menurut pendapat peneliti keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak menghilangkan beban tugasnya sebagai ibu rumah tangga di rumah oleh karena itu pada jenis kelamin perempuan akan didapatkan peran ganda yang pemaknaannya lebih dekat dengan ganda perempuan. Hal ini lah yang dapat meningkatkan stress pada perempuan.

## **6.2. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.**

Hasil penelitian yang dilakukan pada sejumlah 184 perawat yang diambil dengan teknik proportionat random sampel didapatkan data pada tabel 5.3 yang menunjukkan bahwa hampir setengahnya responden menyatakan bahwa beban kerjanya dalam kategori ringan sebanyak 76 responden (41,3%).

Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan di setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terdiri dari subjektif dan objektif. Akibat

beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang petugas kesehatan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja yang pada akhirnya karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja (A'yuninisa & Saptoto, 2015). Beban kerja merupakan gambaran dari volume pekerjaan. Di Rumah Sakit beban kerja perawat meliputi banyak aspek, beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawatnya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk bekerja yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Beban kerja merupakan volume kerja perawat di sebuah unit Rumah Sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien per hari (Mayasari, 2016)

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya beban kerja yang dialami oleh responden di RSUD Anwar Medika dalam kategori ringan. Beban kerja yang dialami oleh perawat di RSUD Anwar Medika dalam kategori ringan tidak terlalu membebani pekerjaan yang diberikan oleh manajemen rumah sakit kepada perawat, dimana manajemen memberikan pekerjaan sesuai dengan unit atau masing-masing ruangan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja perawat dengan beban kerja yang ada. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan agar pelayanan yang diberikan oleh perawat bisa lebih maksimal dan lebih berkualitas sehingga tidak terjadi pelayanan yang kurang baik kepada pasien. Sedangkan pada perawat yang merasa beban kerja yang tinggi karena ada beberapa tindakan atau pelayanan keperawatan yang seharusnya dilakukan oleh dua perawat tetapi hanya dilaksanakan oleh satu perawat sehingga perawat merasa

beban kerja yang diterimanya tinggi karena kekurangan tenaga yang melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah faktor usia, dimana pada table 5.1 menunjukkan bahwa berdasarkan umur responden didapatkan data sebagian besar responden berusia 20-30 tahun sebanyak 136 responden (73,9%). Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas. Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpenuhi hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas (Kaplan dan Saddock dalam Mastini, 2013). Menurut pendapat peneliti umur responden termasuk dalam kategori usia dewasa awal, pada usia ini responden dapat dikatakan mempunyai kemampuan yang cukup baik dalam memutuskan untuk berpikir secara logis dan beradaptasi terhadap kondisi lingkungan kerja sehingga mereka dapat menentukan seberapa besar beban kerja yang akan mereka terima.

### **6.3. Kompensasi finansial perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.**

Berdasarkan hasil penelitian terkait komponen finansial yang diterima perawat didapatkan data pada tabel 5.4 menunjukkan data hampir seluruhnya

responden menyatakan bahwa kompensasi finansial yang mereka terima dalam kategori cukup sebanyak 154 responden (83,7%).

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi merupakan suatu penawaran organisasi dalam memberikan jumlah paket kepada staf pegawai sebagai jasa atas pekerjaannya (Wibowo, 2016). Kompensasi adalah suatu pendapatan dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh staf pegawai sebagai bentuk imbalan jasa yang sudah diberikan pada perusahaan. Sistem kompensasi yang terbentuk efektif adalah bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang bisa membuat tertarik dalam mempertahankan pekerjaannya yang memiliki bakat. Akan tetapi sistem kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan akan berdampak terhadap kinerja yang strategis (Hasibuan, 2017).

Menurut peneliti kompensasi menjadi salah satu hal yang penting untuk menjadi perhatian oleh manajemen rumah sakit, karena kompensasi finansial yang cukup baik dan tepat akan memberikan efek positif kepada karyawan sehingga karyawan akan berusaha untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal agar mereka tidak kehilangan kompensasi finansial yang selama ini telah diterima. Demikian pula pada responden penelitian ini dimana responden merasa rumah sakit sudah melakukan kewajibannya untuk memenuhi hak perawat atau responden salah satunya memberikan kompensasi finansial yang cukup baik sehingga responden dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menumbuhkan kenyamanan dari responden dalam menunjukkan kinerjanya. Kenyamanan yang dirasakan oleh responden inilah yang berdampak secara positif terhadap

munculnya kepuasan dalam bekerja sehingga mereka tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini.

#### **6.4. *Job satisfaction* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.**

Hasil penelitian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* didapatkan data pada tabel 5.5 yaitu hampir seluruhnya responden menyatakan bahwa mereka merasa cukup puas dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 142 responden (77,2%).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau keadaan emosi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara umum akan mencerminkan tingkat kepuasan terhadap apa yang dilakukan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi dan peluang yang ada (Ahmadiansah, 2020).

Menurut peneliti sebagian besar responden pada penelitian ini merasa cukup puas dalam bekerja. Hal ini terjadi karena responden pada lingkungan kerja yang mendukung dan kerjasama yang terbina baik dengan teman satu ruangan, dengan ruangan lain ataupun dengan rekan sejawat terbina dengan baik sehingga responden merasa nyaman dan cukup puas dalam bekerja. Selain itu adanya

dukungan yang diberikan manajemen terkait libur kerja ataupun gaji yang diberikan sesuai dengan harapan responden sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan mereka dapat menerapkan untuk menjaga keselamatan pasien dengan baik. berdasarkan indicator atau parameter kuesioner kepuasan kerja didapatkan indicator yang masih menunjukkan kepuasan responden yang kurang terdapat pada indicator jadwal dinas, hal ini terjadi karena responden masih belum merasa puas terkait kemudahan dalam hal libur pengajuan bertukar shift atau juga pengajuan cuti, sedangkan indicator yang menunjukkan kepuasan terdapat pada indicator kesempatan penghargaan dan pujian dimana responden menyatakan bahwa pimpinan rumah sakit atau juga kepala ruangan sangat memperhatikan bawahannya dan sering memberikan pujian ketika responden mempunyai prestasi atau kinerja yang baik dan juga mengingatkan ketika responden ada kesalahan sehingga responden banyak yang merasa puas pada indicator tersebut.

#### **6.5. *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.**

Hasil penelitian yang dilakukan terkait keadaan yaitu pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 126 responden (68,5%).

*Turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Robbins, S. P. & Judge, 2016). Secara umum turnover mengacu pada perubahan dalam keanggotaan organisasi,



yaitu bergantinya posisi dengan keluarnya pemegang jabatan dan diganti oleh orang baru (Supriyanto et.al, 2021).

Menurut peneliti keadaan *turnover intention* yang dialami oleh perawat di RSUD Anwar Medika dalam kategori rendah. Hal ini terjadi karena responden pada penelitian ini sudah merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan juga responden sudah merasa puas dalam menerima hak yang seharusnya mereka terima, sehingga responden tidak mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar atau berpindah bekerja di rumah sakit lain. Adapun pada responden yang masih mempunyai keinginan untuk berpindah ke rumah sakit lain dalam kategori tinggi terjadi karena responden merasa sudah berusaha untuk dapat melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang mereka miliki, akan tetapi responden merasa apa yang sudah dikerjakan kurang begitu direspon dengan baik oleh pihak manajemen rumah sakit sehingga timbul perasaan kurang dihargai yang berdampak terhadap adanya rasa tidak nyaman pada saat bekerja. Ketidaknyamanan inilah yang menumbuhkan *turnover intention* menjadi lebih tinggi daripada biasanya.

#### **6.6. Hubungan stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika**

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa secara parsial atau sendiri variabel stress kerja, kompensasi finansial dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adanya *turnover intention* yang dialami perawat yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho$  stress kerja = 0,000,  $\rho$  kompensasi finansial = 0,000,  $\rho$  *job satisfaction* = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05, sedangkan pada variabel beban kerja

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap adanya *turnover intention* yang dialami perawat yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,183 > \alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama kesemua variabel independen (Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, *Job Satisfaction*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) yang ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwasannya *job satisfaction* mempunyai nilai koefisien determinasi yang tertinggi, sehingga dapat dinyatakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah faktor *job satisfaction* perawat.

*Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W, 2016). *turnover intention* adalah kadar atau keinginan seseorang untuk keluar perusahaan, hal ini terjadi setelah individu atau karyawan melakukan evaluasi tentang pekerjaannya sekarang atau hubungan dengan perusahaannya sekarang (Sutikno, 2020). Tingginya tingkat *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain usia, stres kerja, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja (Yang, H., et al., 2017). Tingginya *turnover* karyawan bisa diindikasikan pula sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak serta merasa jadi bagian penting sehingga terdapat keinginan bertahan diperusahaan. Turn over karyawan yang tinggi ialah gambaran dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa literatur

membuktikan komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover, artinya dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka *turnover intention* atau keinginan pindah karyawan menjadi semakin rendah (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tillama dan Wirasawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa responden yang digunakan sebanyak 137 orang yang dipilih dengan menggunakan metode *stratified* random sampling. Beban kerja fisik ( $p=0,2702$ ) dan beban kerja mental ( $p=0,5181$ ) tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatiana, Wiwin(2019) dengan judul Korelasi beban kerja dengan potensial *Turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan mendapatkan hasil uji dianalisa secara *Chi square* diperoleh nilai  $p$  nilai = 0,01 serta OR= 53,33 bisa disimpulkan kalau terdapat ikatan yang signifikan antara beban kerja dengan keinginan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Malisi Ali Sibroh Jakarta Selatan.

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel stress kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, sedangkan pada variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* padahal secara teori beban kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya *turnover intention* pada perawat. Hal ini terjadi karena responden pada penelitian ini merasa bahwasannya pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang perawat dan didalam melaksanakan pekerjaan responden tidak merasa adanya tekanan atau beban yang berlebihan sehingga beban kerja yang dialami

responden dalam kategori beban kerja ringan, sehingga beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. adanya kenyamanan yang dirasakan responden dalam bekerja menyebabkan beban kerja yang dijalani dan diterima responden bukanlah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* akan tetapi terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* pada penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi didapatkan bahwa pada variabel *job satisfaction* menjadi faktor penyebab paling tinggi terjadinya *turnover intention* pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwasannya dengan kepuasan kerja yang baik maka perawat akan menunjukkan produktivitas kerja yang optimal sehingga mereka tidak mengalami *turnover intention* yang tinggi, namun demikian pula sebaiknya jika perawat sudah tidak merasa nyaman dan puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka, maka produktivitas kerja mereka akan menurun dan meningkatkan keinginan untuk keluar atau pindah rumah sakit.

Upaya yang dilakukan untuk menurunkan angka *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Anwar medika saat ini adalah :

- 6.6.1. Memberikan bimbingan rohani bagi seluruh karyawan setiap bulan sekali untuk meningkatkan ketaqwaan dan keimanan karyawan pada saat bekerja sesuai dengan motto Rumah Sakit yaitu kebahagiaan pelanggan adalah kepuasan kami.
- 6.6.2. Memberikan reward kepada karyawan yang evaluasi kinerjanya baik dan mampu memberi kn kontribusi ke Rumah Sakit dengan diberangkatkan ibadah umroh di setiap tahun

- 6.6.3. Memberikan jaminan hari tua dan jaminan kesehatan bagi karyawan Rumah Sakit mulai dari karyawan kontrak sampai karyawan tetap.
- 6.6.4. Memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan kompeten serta memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan berkelanjutan
- 6.6.5. Memberikan peluang bagi karyawan untuk update ilmu terbaru dengan program diklat pelatihan, seminar dan whorkshop keilmuan.
- 6.6.6. Menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik pada saat bekerja
- 6.6.7. Melakukan mapping sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan
- 6.6.8. Melakukan interview pada karyawan yang akan pindah kerja dan meninggalkan Perusahaan.
- 6.6.9. Membuka saluran komunikasi terbuka bagi manajemen.
- 6.6.10. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala pada seluruh karyawan
- 6.6.11. Memberikan program refresing bagi karyawan meliputi : kegiatan outbond, rekreasi, family gathering