

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum RS ‘Aisyiyah Kudus

a. Sejarah RS ‘Aisyiyah Kudus

RS ‘Aisyiyah Kudus merupakan Amal Usaha bidang kesehatan milik Pimpinan Daerah ‘Aisyiyah Kabupaten Kudus, berstatus sebagai rumah sakit umum yang terletak di Jl. HOS. Cokroaminoto No. 248 turut Jl. Mejobo Kudus. Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus mulai beroperasi pada 21 April 2011 dan saat itu berdiri di lahan dengan luas 1145 m² serta luas bangunan 804,25 m² dengan 68 tempat tidur sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus Nomor: 445/1373/04.05/2011 tentang Izin Operasional Rumah Sakit ‘Aisyiyah atas nama Pimpinan Daerah ‘Aisyiyah Kabupaten Kudus.

Setelah memperoleh izin operasional, manajemen memenuhi persyaratan administratif dan fisik bangunan serta peralatan medis sesuai standar guna pengajuan penetapan kelas rumah sakit. Dan pada tanggal 27 Januari 2012, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menerbitkan Keputusan Nomor: HK.03.05/I/185/12 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Aisyiyah Kudus

Provinsi Jawa Tengah dengan Penetapan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas D.

Untuk mendapatkan pengakuan terhadap mutu layanan rumah sakit, pada tanggal 15 Juni 2012, Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus telah menyelesaikan proses akreditasi dengan status Lulus Tingkat Dasar 5 Pelayanan.

Dalam perkembangannya pada tahun 2012 manajemen yang dipimpin oleh dr. H. Hilal Ariadi, M.Kes bertekad mengembangkan layanan rumah sakit dengan pembelian tanah seluas 1613 m² yang diperuntukkan sebagai gedung baru 4 lantai dengan pembagian lantai 1 untuk area parkir, lantai 2 untuk ruang persalinan dan ruang operasi serta ruang peristi, lantai 3 dan lantai 4 untuk ruang perawatan inap.

Mengingat keterbatasan dana pembangunan, Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus bekerjasama dengan STIKES Muhammadiyah Kudus dalam hal pembangunan dan pengelolaan gedung perawatan rumah sakit sesuai Perjanjian Kerjasama Sinergi dan Harmoni Nomor: 4556/E-6/STIKES-M/V/2013 dan 800/RSA/ 02.02.02-04/V/2013 khusus di lantai 3 dan lantai 4.

Dengan adanya kerjasama sinergi dan harmoni tersebut, luas tanah bertambah menjadi 3132 m² dan luas bangunan menjadi

4719 m². Ruang perawatan inap di lantai 3 dikhususkan sebagai ruang perawatan kelas III bernama ruang Zainab, dan ruang perawatan kelas VIP di lantai 4 bernama ruang Hafisah. Sehingga dengan penambahan ruang perawatan tersebut, kapasitas tempat tidur bertambah menjadi 110 tempat tidur.

Pada tahun 2016, RS 'Aisyiyah Kudus telah memperbarui Izin Operasional sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Kudus Nomor: 502.9.1/001/2016 tentang Pemberian Perpanjangan Izin Operasional Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Kudus pada tanggal 5 Agustus 2016.

Seiring dengan perubahan waktu dan besarnya tuntutan masyarakat akan kebutuhan terhadap pelayanan kesehatan, RS 'Aisyiyah Kudus melengkapi fasilitas layanan dengan mendirikan Unit Pelayanan Hemodialisa sesuai Surat Izin dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus Nomor: 445/970/04.04/2017 pada tanggal 15 Juni 2017.

b. Visi, Misi, Motto, Falsafah, dan Tujuan RS 'Aisyiyah Kudus

1) Visi Rumah Sakit

Visi Rumah Sakit adalah menjadi rumah sakit Islami yang bermutu pilihan masyarakat se Eks Karesidenan Pati tahun 2020.

2) Misi

Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus memiliki 3 misi, yaitu:

- a) Menjadikan rumah sakit sebagai sarana ibadah.
- b) Memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang berkualitas.
- c) Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Insani yang profesional dan Islami, mengembangkan kemampuan teknologi medis, serta mengupayakan perkembangan fisik yang berkesinambungan.

3) Motto

Motto Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus adalah *Islamis, Smile and Care*.

4) Falsafah

- a) Misi dakwah Islam Amar Ma’ruf Nahi Munkar:

Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang munkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung. (QS. Ali Imron: 104).

- b) Keyakinan dasar dalam pelayanan kesehatan:

Dan apabila aku sakit, Dia-lah (Allah) yang menyembuhkanaku. (QS. Asy-Syuara: 80).

- c) Peningkatan mutu pelayanan yang berkelanjutan dengan mengutamakan keselamatan pasien:

Sesungguhnya orang-orang yang berhati-hati karena takut akan (azab) Tuhan mereka. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan.

- d) Perwujudan Iman dan Amal Sholeh

Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebijakan, kelak (Allah) Yang Maha Pengasih akan menanamkan rasa kasih sayang (dalam hati mereka). QS. Maryam: 96.

- e) Sebagai tugas Sosial:

Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. QS. Al-Maidah: 2.

5) Tujuan

Tujuan Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus adalah mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tuntunan ajaran Islam dengan tidak memandang agama, golongan dan kedudukan.

- c. Kondisi Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Perawat di RS ‘Aisyiyah Kudus

Permasalahan beban kerja dan stres kerja yang pada akhirnya berujung pada meningkatnya turnover intention telah menjadi masalah di RS ‘Aisyiyah Kudus. Beberapa permasalahan mengenai beban kerja di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kabupaten Kudus antara lain tingginya beban kerja perawat ini terjadi karena rasio yang tidak seimbang antara perawat dan pasien, distribusi perawat yang tidak merata serta simpang siurnya pekerjaan yang dilakukan perawat Rumah sakit belum melakukan evaluasi terkait strategi pelayanan kesehatan khususnya keperawatan mengenai perubahan yang dilakukan untuk penempatan perawat dalam meningkatkan hasil pelaksanaan pelayanan keperawatan. Beban kerja dan tingkat kelelahan yang tinggi menjadi salah satu penyebab utama stres kerja yang tinggi. Stres dapat menyebabkan kesalahan kerja. Kondisi beban kerja dan stres kerja yang tinggi juga diindikasikan menjadi faktor utama yang menyebabkan beberapa perawat yang berpindah tempat kerja.

Faktor yang dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi. RS

‘Aisyiyah Kudus merupakan sebuah rumah sakit yang bercirikan Islam, sehingga lingkungan kerja di rumah sakit kental dengan nuansa Islami. Hubungan kerja di lingkungan rumah sakit dilaksanakan dengan nilai-nilai Islami. Budaya salam ketika bertemu dan tutur kata yang sopan dan saling menghargai, menjadi sebuah nilai yang dianut dalam lingkungan kerja rumah sakit. Lingkungan kerja secara fisik juga cukup baik, diantaranya adalah gedung yang memadai dan baik dengan penerangan dan ventilasi yang cukup. Selain itu lingkungan kerja yang kental dengan nuansa Islami berpengaruh terhadap penilaian perawat terhadap rumah sakit yang positif, sehingga komitmen organisasinya menjadi baik.

2. Deskripsi Profil Responden

Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat RS ‘Aisyiyah Kudus. Kuesioner diberikan kepada perawat dengan dititipkan kepada perawat jaga di tiap-tiap ruang, dengan terlebih dahulu membuah janji untuk pengambilan. Kuesioner yang disebarkan sejumlah 142 kuesioner dan semua kembali dengan terisi lengkap. Berdasarkan hal tersebut, maka semua kuesioner sejumlah 142 kuesioner dapat diolah.

Profil responden dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan, dan masa kerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Profil Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Usia		
	a. 20 – 30 tahun	98	69,0
	b. 31 – 40 tahun	34	23,9
	c. 41 – 50 tahun	10	7,0
	Jumlah	142	100,0
2.	Pendidikan		
	a. Tamat Diploma III (DIII)	110	77,5
	b. Tamat Strata 1 (S1)	32	22,5
	Jumlah	142	100,0
4.	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	80	56,3
	b. 5 – 10 tahun	25	17,6
	c. 11 – 15 tahun	15	10,6
	d. 16 – 20 tahun	22	15,5
	Jumlah	142	100,0

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa berdasarkan usia, maka sebagian besar responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu 98 responden (69,0%), dan paling sedikit berusia 41 – 50 tahun, yaitu 10 responden (7,0%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar tamat DIII, yaitu 110 responden (77,5%). Berdasarkan masa kerja sebagian besar mempunyai masa kerja < 5 tahun, yaitu 80 responden (56,3%), dan paling sedikit mempunyai masa kerja 11 – 15 tahun, yaitu 15 responden (10,6%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Skor variabel penelitian agar dapat diinterpretasikan, dikategorikan dan diinterpretasikan dengan kalimat kualitatif sangat baik, baik, sedang, tidak baik, dan sangat tidak baik untuk lingkungan kerja dan komitmen organisasi, dan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah untuk skor variabel yang lain.

Pada penelitian ini, skor variabel merupakan rata-rata skor dari keseluruhan item. Rentang skor tiap item adalah 1 – 5, dan berdasarkan rentang tersebut dibuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5. Adapun interval kelas dan penafsirannya adalah sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

1,8 – 2,6 = Tidak Baik/Rendah

2,6 – 3,4 = Sedang

3,4 – 4,2 = Baik/Tinggi

4,2 – 5,0 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Skor variabel penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-rata Skor			Kategori
		Min.	Maks.	Rata-rata	
1.	Stress Kerja	2,30	4,30	3,3423	Sedang
2.	Beban Kerja	2,20	5,00	3,6704	Tinggi
3.	Lingkungan Kerja	3,00	5,00	4,0380	Baik
4.	Komitmen Organisasi	3,00	5,00	4,0092	Baik
5.	<i>Turnover Intention</i>	2,70	5,00	3,9768	Tinggi

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa skor stress kerja minimum 2,30 dan maksimum 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa rentang skor stress kerja dari rendah sampai sangat tinggi. Nilai rata-rata didapatkan sebesar 3,3423. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa stress kerja perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori sedang.

Skor beban kerja minimum 2,20 dan maksimum 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa rentang skor beban kerja dari rendah sampai sangat tinggi. Nilai rata-rata didapatkan sebesar 3,6704. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa beban kerja perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori tinggi.

Skor lingkungan kerja minimum 3,00 dan maksimum 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa rentang skor lingkungan kerja dari sedang sampai sangat baik. Nilai rata-rata didapatkan sebesar 4,0380.

Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori baik.

Skor komitmen organisasi minimum 3,00 dan maksimum 5,00.

Hal ini menunjukkan bahwa rentang skor komitmen organisasi dari sedang sampai sangat baik. Nilai rata-rata didapatkan sebesar 4,0092.

Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori baik.

Skor *turnover intention* minimum 2,70 dan maksimum 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa rentang skor *turnover intention* dari sedang sampai sangat tinggi. Nilai rata-rata didapatkan sebesar 3,9768.

Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa *turnover intention* perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori tinggi.

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Adapun hasilnya dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Validitas Instrumen

No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan
Stres Kerja			
1.	SK1	0,699	Valid
2.	SK2	0,649	Valid
3.	SK3	0,819	Valid
Beban Kerja			
1.	BK1	0,765	Valid
2.	BK2	0,642	Valid
3.	BK3	0,759	Valid
4.	BK4	0,847	Valid
5.	BK5	0,570	Valid
Lingkungan Kerja			
1.	LK1	0,758	Valid
2.	LK2	0,543	Valid
3.	LK3	0,793	Valid
4.	LK4	0,848	Valid
5.	LK5	0,791	Valid
Komitmen Organisasi			
1.	KOM1	0,696	Valid
2.	KOM2	0,728	Valid
3.	KOM3	0,740	Valid
4.	KOM4	0,722	Valid
Turnover Intention			
1.	TI1	0,768	Valid
2.	TI2	0,888	Valid
3.	TI3	0,735	Valid

Tabel di atas menunjukkan semua item dalam semua instrumen penelitian valid, karena mempunyai nilai factor loading yang lebih dari 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas

	λ_i	λ_i^2	$1 - \lambda_i^2$	Construct Reliability	AVE
Stres Kerja					
SK1	0,699	0,489	0,511	0,768	0,527
SK2	0,649	0,421	0,579		
SK3	0,819	0,671	0,329		
Σ	2,167	1,581	1,419		
Beban Kerja					
BK1	0,765	0,585	0,415	0,843	0,523
BK2	0,642	0,412	0,588		
BK3	0,759	0,576	0,424		
BK4	0,847	0,717	0,283		
BK5	0,570	0,325	0,675		
Σ	3,583	2,616	2,384		
Lingkungan Kerja					
LK1	0,758	0,575	0,425	0,866	0,569
LK2	0,543	0,295	0,705		
LK3	0,793	0,629	0,371		
LK4	0,848	0,719	0,281		
LK5	0,791	0,626	0,374		
Σ	3,733	2,843	2,157		
Komitmen Organisasi					
KOM1	0,696	0,484	0,516	0,813	0,521
KOM2	0,728	0,530	0,470		
KOM2	0,740	0,548	0,452		
KOM4	0,722	0,521	0,479		
Σ	2,886	2,083	1,917		
Turnover Intention					
TI1	0,768	0,590	0,410	0,841	0,640
TI2	0,888	0,789	0,211		
TI3	0,735	0,540	0,460		
Σ	2,391	1,919	1,081		

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua instrumen mempunyai nilai CR yang lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5.

Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa semua instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel.

5. Uji Asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM)

a. Jumlah Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 142. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sampel telah memenuhi rekomendasi, yaitu 100 sampai dengan 200 untuk estimasi dengan *Maximum Likelihood*(Ghozali, 2017).

b. Uji Outliers

Outliers merupakan data esktrim atau berbeda dengan karakteristik data lainnya. Uji outliers dalam penelitian ini dilakukan secara univariat dan multivariat.

1) Uji Outliers Univariat

Uji outliers univariat dilakukan dengan melihat nilai Z-score dari data penelitian. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Outliers Univariat

Z-Score Indikator	Minimum	Maksimum	Keterangan
Zscore(SK1)	-1,89271	1,25074	Tidak outliers
Zscore(SK2)	-2,02404	2,68766	Tidak outliers
Zscore(SK3)	-2,50596	2,45934	Tidak outliers
Zscore(BK1)	-2,56066	2,10105	Tidak outliers
Zscore(BK2)	-2,43845	2,00078	Tidak outliers
Zscore(BK3)	-2,46668	1,94847	Tidak outliers
Zscore(BK4)	-2,29757	1,74691	Tidak outliers
Zscore(BK5)	-2,54614	2,01124	Tidak outliers
Zscore(LK1)	-2,82438	1,50363	Tidak outliers
Zscore(LK2)	-1,73263	1,40156	Tidak outliers
Zscore(LK3)	-1,50409	1,42167	Tidak outliers
Zscore(LK4)	-1,72045	1,58096	Tidak outliers
Zscore(LK5)	-1,29686	1,15853	Tidak outliers
Zscore(KOM1)	-1,61242	1,75470	Tidak outliers
Zscore(KOM2)	-3,05917	1,62862	Tidak outliers
Zscore(KOM3)	-1,57616	1,46894	Tidak outliers
Zscore(KOM4)	-1,44054	1,46097	Tidak outliers
Zscore(TI1)	-2,69375	1,20944	Tidak outliers
Zscore(TI2)	-1,57942	1,51406	Tidak outliers
Zscore(TI3)	-1,13277	1,61686	Tidak outliers

Apabila melihat tabel di atas, maka terlihat bahwa tidak ada nilai $|Z| > 3.00$. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa tidak ada data penelitian secara univariat yang outliers.

2) Uji Outliers Multivariat

Uji outliers secara multivariat dilakukan dengan melihat nilai mahalanobis distance. Adapun hasilnya dapat di rangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Pengujian Outliers Multivariat

No.	No. Resp.	Mahalanobis-square	p1	p2
1.	96	33,938	0,027	0,978
2.	31	31,642	0,047	0,992
3.	41	30,790	,058	0,990
141.	119	16,633	0,677	0,336
142.	70	16,614	0,678	0,283

Apabila melihat tabel di atas, maka tidak terdapat data penelitian yang mempunyai nilai p yang kurang dari 0,01. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan secara multivariat tidak ada data yang outliers.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan secara univariat dengan melihat nilai *critical ratio skewness value*, dan secara multivariat dengan melihat *critical ratio Kurtosis Multivariat Mardia*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Skweness	c.r	Kurtosis	c.r
TI1	-0,214	-1,041	-1,007	-2,450
TI2	-0,019	-0,094	-0,592	-1,440
TI3	0,281	1,365	-1,069	-2,600
KOM4	0,009	0,044	-0,880	-2,142
KOM3	-0,036	-0,175	-0,668	-1,626
KOM2	-0,127	-0,617	-0,079	-0,193
KOM1	0,011	0,052	-0,159	-0,386
LK1	-0,201	-0,977	-0,225	-0,548
LK2	-0,092	-0,448	-0,564	-1,371
LK3	-0,035	-0,170	-0,846	-2,057
LK4	-0,018	-0,089	-0,267	-0,649
LK5	-0,103	-0,502	-1,475	-3,588
BK1	0,317	1,544	-0,538	-1,309
BK2	-0,272	-1,321	-0,010	-0,023
BK3	0,093	0,452	-0,361	-0,879
BK4	0,114	0,552	-0,549	-1,334
BK5	0,005	0,025	-0,252	-0,614
SK1	-0,198	-0,965	-0,632	-1,537
SK2	-0,164	-0,796	-0,468	-1,137
SK3	0,333	1,621	-0,415	-1,009
Multivariate			-9,761	-1,960

Apabila melihat nilai c.r untuk *skewness*, tidak terdapat nilai yang lebih dari $\pm 2,58$, sehingga disimpulkan bahwa secara univariat semua data berdistribusi normal. Nilai c.r. Kurtosis Multivariat Mardia didapatkan -1,960, sehingga kurang dari $\pm 2,58$. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa secara multivariat model penelitian berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mengacu pada situasi di mana variabel terukur (indikator) terlalu terkait. Hasil pengujian Multikolinieritas dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Multikolinieritas

	TI1	TI2	TI3	KOM4	KOM3	KOM2	KOM1
TI1	1,000						
TI2	,682	1,000					
TI3	,555	,656	1,000				
KOM4	-,294	-,270	-,285	1,000			
KOM3	-,202	-,252	-,150	,596	1,000		
KOM2	-,253	-,306	-,336	,482	,510	1,000	
KOM1	-,289	-,201	-,132	,467	,495	,574	1,000
LK1	-,340	-,267	-,170	,192	,206	,076	,151
LK2	-,174	-,195	-,143	,147	,093	,115	,124
LK3	-,179	-,178	-,104	,226	,219	,149	,143
LK4	-,265	-,201	-,128	,222	,139	,114	,104
LK5	-,290	-,218	-,151	,114	,063	,073	,093
BK1	,194	,240	,139	-,102	-,088	-,036	-,132
BK2	,185	,228	,162	-,127	-,132	-,117	-,196
BK3	,125	,258	,171	-,050	-,038	-,113	-,122
BK4	,199	,220	,113	-,212	-,168	-,146	-,351
BK5	,186	,283	,206	-,161	-,154	-,151	-,180
SK1	,304	,196	,140	-,191	-,153	-,223	-,259
SK2	,262	,244	,233	-,108	-,109	-,144	-,061
SK3	,151	,099	,078	-,059	-,100	-,127	-,156
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	BK1	BK2
TI1							
TI2							
TI3							
KOM4							
KOM3							
KOM2							
KOM1							
LK1	1,000						
LK2	,427	1,000					
LK3	,646	,416	1,000				

	TI1	TI2	TI3	KOM4	KOM3	KOM2	KOM1
LK4	,612	,429	,682	1,000			
LK5	,582	,480	,583	,699	1,000		
BK1	-,224	-,047	-,058	-,089	-,151	1,000	
BK2	-,047	,021	,098	,106	,075	,447	1,000
BK3	-,210	,030	-,011	-,087	-,056	,564	,553
BK4	-,176	-,053	-,067	-,082	-,066	,657	,541
BK5	-,248	-,070	-,121	-,108	-,151	,482	,364
SK1	-,061	,034	-,013	-,059	,005	,142	-,062
SK2	-,133	-,111	-,068	-,087	-,100	,094	-,174
SK3	-,083	-,031	,016	,018	-,002	,086	-,092
	BK3	BK4	BK5	SK1	SK2	SK3	
TI1							
TI2							
TI3							
KOM4							
KOM3							
KOM2							
KOM1							
LK1							
LK2							
LK3							
LK4							
LK5							
BK1							
BK2							
BK3	1,000						
BK4	,639	1,000					
BK5	,398	,471	1,000				
SK1	,006	,189	,091	1,000			
SK2	-,061	,032	,072	,449	1,000		
SK3	-,075	,025	,012	,574	,533	1,000	

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel terukur paling besar adalah 0,699. Berdasarkan korelasi antar variabel terukur yang kurang dari 0,85, maka disimpulkan bahwa dalam model penelitian tidak terdapat multikolinieritas.

6. Uji *Structural Equation Modeling* (SEM)

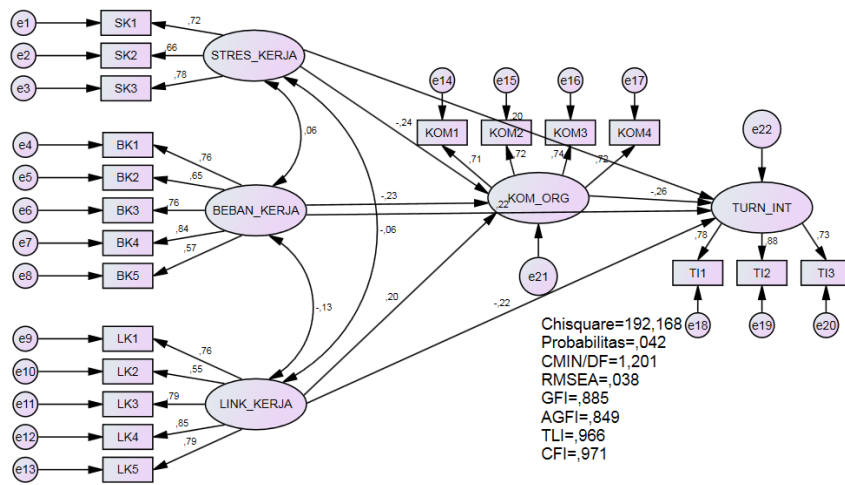
Pada penelitian ini, sebelum dilakukan uji SEM terlebih dahulu dianalisis ada tidaknya masalah identifikasi model, yang dilakukan dengan melihat jumlah data varian dan kovarian serta jumlah parameter estimasi. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Pengujian Identifikasi Model

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	50
Degrees of freedom (210 - 50):	160

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jumlah data varian dan kovarian yang (*number of distinct sample moments*) sejumlah 210 dan jumlah parameter estimasi (*number of distinct parameters to be estimated*) sejumlah 50, sehingga didapatkan nilai degrees of freedom (df) sebesar $210 - 50 = 160$. Berdasarkan jumlah varian dan kovarian >jumlah parameter estimasi, dan df yang positif, maka model penelitian merupakan model yang overidentified, sehingga model dapat diidentifikasi.

Hasil pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat dideskripsikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM)

Hasil uji fit model (*goodness of fit*) model SEM dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Fit Model (*Goodness of Fit*) Model SEM

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square		192,168	Marginal
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,042	Marginal
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,201	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,038	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,885	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,849	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,966	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,971	Baik

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 indikator fit model yang termasuk kategori baik, yaitu relatif χ^2 (CMIN/DF), RMSEA, TLI, dan CFI. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa model SEM memenuhi kriteria fit model.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan SEM *Structural Equation Modeling* (SEM). Adapun hasilnya dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ha	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	p
Ha1	Stres kerja →Komitmen organisasi	-0,211	0,093	-2,274	0,023
Ha2	Beban kerja →Komitmen organisasi	-0,250	0,113	-2,218	0,027
Ha3	Lingkungan kerja →Komitmen organisasi	0,133	0,063	2,104	0,035
Ha4	Stres kerja → <i>Turnover intention</i>	0,222	0,110	2,018	0,044
Ha5	Beban kerja → <i>Turnover intention</i>	0,308	0,134	2,292	0,022
Ha6	Lingkungan kerja → <i>Turnover intention</i>	-0,178	0,075	-2,371	0,018
Ha7	Komitmen organisasi → <i>Turnover intention</i>	-0,326	0,133	-2,454	0,014

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan pengujian hipotesis pertama sampai dengan ketujuh sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar -2,274 dan p sebesar 0,023. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1) diterima, dan

disimpulkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar -2,218 dan p sebesar 0,027. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_{a2}) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Saki t 'Aisyiyah Kudus.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,104 dan p sebesar 0,035. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit

‘Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,018 dan p sebesar 0,044. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis keempat (Ha4) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.

e. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,292 dan p sebesar 0,022. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kelima (Ha5) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus.

f. Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam pada penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar -2,371 dan p sebesar 0,018. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis keenam (Ha6) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap

turnover intention pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

g. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini adalah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar -2,454 dan p sebesar 0,014. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H_{a7}) diterima, dan disimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

Adapun pengujian hipotesis kedelapan sampai hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan Sobel test. Pengujian dilakukan dengan Winnifred's Mediation Program (WIMP). Hipotesis kedelapan (H_{a8}) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Hasil pengujian Winnifred's Mediation Program (WIMP) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Sobel Test Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

Unstandardized coefficient of IV -> Mediator (a):	-0,211	
Standard error of IV -> Mediator (se a):	0,093	
Unstandardized coefficient of M->DV with IV in eqn (b):	-0,326	
Standard error of M->DV with IV in eqn (se b):	0,133	
		Two-tailed p value
Sobel's z	1,6650	0,0959
Aroian's z	1,5951	0,1107
Goodman's z	1,7451	0,0810

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sobel's Z sebesar 1,6650 dengan p sebesar 0,0959. Berdasarkan nilai $p > 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan (Ha8) dalam penelitian ini ditolak sehingga stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

Hipotesis kesembilan (Ha9) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Hasil pengujian Winnifred's Mediation Program (WIMP) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Sobel Test Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

Unstandardized coefficient of IV -> Mediator (a):	-0,250	
Standard error of IV -> Mediator (se a):	0,113	
Unstandardized coefficient of M->DV with IV in eqn (b):	-0,326	
Standard error of M->DV with IV in eqn (se b):	0,133	
		Two-tailed p value
Sobel's z	1,6423	0,1005
Aroian's z	1,5718	0,1160
Goodman's z	1,7233	0,0848

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sobel's Z sebesar 1,6423 dengan p sebesar 0,1005. Berdasarkan nilai $p > 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan (Ha9) dalam penelitian ini ditolak sehingga beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

Hipotesis kesepuluh (Ha10) dalam penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Hasil pengujian Winnifred's Mediation Program (WIMP) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Sobel Test Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

Unstandardized coefficient of IV ->		
Mediator (a):	0,133	
Standard error of IV -> Mediator (se a):		
	0,063	
Unstandardized coefficient of M->DV		
with IV in eqn (b):	-0,326	
Standard error of M->DV with IV in eqn		
(se b):	0,133	
		Two-tailed p value
Sobel's z	-1,5996	0,1097
Aroian's z	-1,5282	0,1265
Goodman's z	-1,6820	0,0926

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sobel's Z sebesar -1,5996 dengan p sebesar 0,1097. Berdasarkan nilai $p > 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh (Ha10) dalam penelitian ini ditolak sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi stres kerja maka komitmen organisasi semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Ariawan & Sriathi, 2017); (Herjany & Bernarto, 2018); (Rumoning, 2018); (Iresa *et al.*, 2015); (Wibowo *et al.*, 2015).

Stress kerja membawa dampak secara psikologis, fisik, serta berdampak pada organisasi. Stres berpotensi menimbulkan banyak masalah, sehingga perlu untuk diatasi guna meningkatkan kualitas kesehatan, kehidupan, maupun produktifitas karyawan. Stress seringkali menimbulkan disfungsi perilaku seperti sering melakukan kesalahan, rendahnya moral, sikap yang masa bodoh dan meningkatnya absensi. Selain itu karyawan dengan tingkat stres yang tinggi berpotensi menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi (Ariawan & Sriathi, 2017).

Adanya stress kerja akan berpengaruh terhadap emosi dan proses berpikir (Iresa *et al.*, 2015). Ketidakseimbangan emosi dan proses berpikir menyebabkan perawat mudah tersinggung dan berubah mood kerjanya. Kondisi ini menyebabkan perawat merasa kurang nyaman bekerja dan berada di rumah sakit. Hal ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap menurunnya komitmen perawat terhadap organisasi.

Apabila melihat hasil penelitian, terlihat bahwa rentang skor stress kerja dari rendah sampai sangat tinggi, dengan rata-rata sebesar 3,3423. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa stress kerja perawat di RS "Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori sedang. Stressor yang menjadi penyebab stres kerja perawat meliputi

stres karena faktor pekerjaan (*on the job*) maupun faktor luar (*off the job*).

Faktor pekerjaan diantaranya adalah faktor beban kerja yang berat di instalasi rawat inap yang menyebabkan peningkatan kelelahan dan stres kerja pada perawat. Selain itu, proses timbang terima yang tidak dilaksanakan sesuai standar dan prosedur. Permasalahan yang seringkali terjadi adalah penyampaian informasi mengenai pasien tidak dilakukan secara tertulis dan hanya bersifat lisan. Hal ini terkadang menyebabkan rencana tindakan yang belum dan sudah dilaksanakan, dan hal-hal penting lainnya, ada yang terlewat untuk disampaikan pada shift berikutnya. Hal ini berpotensi untuk menimbulkan permasalahan dalam keperawatan, dan berakibat terjadinya komplain baik dari pasien maupun keluarga. Hal ini tentu saja menjadi sumber stres kerja bagi perawat. Selain itu, kondisi tersebut juga menimbulkan konflik antar perawat, sehingga akan semakin meningkatkan stres kerja.

Perawat di RS "Aisyiyah Kudus juga rawan untuk mengalami stres karena faktor di luar kerja. Hal ini salah satunya disebabkan sebagian besar perawat masih berusia muda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 98 perawat (69,0%) berusia 20 – 30 tahun. Sebagian besar perawat relatif mempunyai usia perkawinan

yang masih muda, sehingga berpotensi lebih banyak permasalahan dibandingkan dengan usia perkawinan yang lebih lama. Permasalahan yang mungkin terjadi adalah permasalahan belum stabilnya keuangan, permasalahan anak, dan sebagainya. Permasalahan keluarga ini dapat menjadi penyebab stres yang akan di bawa ke tempat kerja, sehingga kerjanya menjadi kurang fokus dan banyak menimbulkan kesalahan sehingga pada akhirnya akan menyebabkan stres kerja.

Adanya perawat yang merespon bahwa stres kerja yang dialami sangat tinggi harus menjadi sebuah perhatian serius dari manajemen. Perawat dengan tingkat stres kerja yang tinggi, berpotensi mengalami perubahan perilaku kerja, di mana perawat tersebut tidak lagi mempunyai keinginan kuat untuk berusaha keras dalam bekerja. Stres kerja yang tinggi juga berpotensi menurunkan penerimaannya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini akan berpengaruh terhadap komitmennya terhadap organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (Arifin *et al.*, 2018); (Fatmawati *et al.*, 2017); (Fitriyana *et al.*, 2016).

Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin sedikit ikatan pada komitmen organisasi yang dimiliki (Fitriyana *et al.*, 2016). Beban kerja dipengaruhi karakter tugas seperti: tingkat kesulitan, kondisi dan persyaratan kerja, serta keterampilan yang dimiliki (Fatmawati *et al.*, 2017). Apabila melihat hasil penelitian, maka rentang skor beban kerja yaitu antara 2,20 sampai dengan 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami perawat dari kategori rendah sampai sangat tinggi. Berdasarkan nilai rata-rata sebesar 3,6704, disimpulkan bahwa beban kerja perawat di RS ‘Aisyiah Kudus, termasuk dalam kategori tinggi.

Beban kerja perawat di RS ‘Aisyiah Kudus yang tinggi disebabkan rasio jumlah perawat dan pasien yang tinggi. Setiap hari perawat di RS ‘Aisyiah Kudus harus melayani 5 sampai 8 pasien. Rasio perawat dan pasien ini masih ditambah dengan kondisi perawatan yang terkadang memerlukan perhatian lebih dan sesuai standar keperawatan. Selain itu, perawat juga harus memenuhi target-target yang telah ditentukan baik oleh unit kerjanya maupun oleh rumah sakit. Hal ini tentu saja akan menambah beban kerja yang dirasakan oleh perawat.

Gaertner (Fitriyana *et al.*, 2016) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja adalah salah satu faktor yang kuat berpengaruh terhadap

komitmen organisasi. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin sedikit ikatan pada komitmen organisasi. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen emosional (Erat *et al.*, 2017).

Beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kompetensi serta *skill* yang dimiliki perawat akan berdampak pada komitmen organisasional (Fatmawati *et al.*, 2017). Beban kerja yang dialami perawat, didukung dengan pengalaman kerja yang relatif sedikit, di mana sebagian besar perawat mempunyai masa kerja < 5 tahun (56,3%), akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi. Beban kerja yang tinggi berpotensi untuk menimbulkan kelelahan kerja yang tinggi pada perawat. Konsentrasi kerja juga menurun, sehingga menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Akibatnya, tingkat usaha yang keras dalam bekerja, dan juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi yang dimiliki perawat menurun. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat komitmen perawat terhadap organisasi.

Sebaliknya apabila perawat merasa beban kerja rendah atau dapat menyesuaikan diri dengan beban kerja, menyebabkan perawat melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas dan senang. Kondisi emosional ini menyebabkan perawat merasa senang menjadi bagian

dari organisasi sehingga tidak ada pertimbangan untuk melakukan pengunduran diri, karena menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi. Hal ini akan meningkatkan komitmen organisasinya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerjaterhadapkomitmenorganisasi pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (Herjany & Bernarto, 2018); (Wowor *et al.*, 2016); (Shalahuddin, 2013).

Lingkungan kerja menunjukkan suatu kondisi internal organisasi, dan mempengaruhi kehidupan organisasi. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan (Shalahuddin, 2013).Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor lingkungan kerja minimum 3,00 dan maksimum 5,00, sehingga rentang skor lingkungan kerja dari sedang sampai sangat baik. Nilai rata-rata sebesar 4,0380 menunjukkan bahwa lingkungan kerja perawat di RS “Aisyiyah Kudus, termasuk dalam kategori baik.

Apabila melihat respon perawat terhadap lingkungan kerja di RS “Aisyiyah Kudus dinilai kondusif dan nyaman untuk melakukan

kerja. Lingkungan kerja terawat dengan baik kebersihannya, dengan pencahayaan yang mencukupi, sehingga nyaman untuk bekerja. RS “Aisyiyah Kudus juga menyediakan fasilitas yang memadai seperti ruang pos perawat sebagai tempat melakukan perencanaan, pengorganisasian asuhan dan pelayanan keperawatan, dan juga ruang perawat sebagai tempat istirahat perawat/petugas lainnya setelah melaksanakan kegiatan pelayanan pasien atau tugas jaga.

Lingkungan yang kondusif dan nyaman, menyebabkan karyawan betah sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif (Wowor *et al.*, 2016). Perawat yang betah bekerja, maka akan berupaya bekerja keras agar tujuan organisasi dapat tercapai. Ikatan emosi antara perawat dengan organisasi menjadi lebih kuat, sehingga perawat juga merasa menjadi bagian tak terpisahkan dari organisasi. Hal ini menyebabkan perawat menerima semua nilai-nilai yang dianut organisasi dan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi stress kerja, maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu

yang pernah dilakukan (Askiyanto & Suharto, 2018); (Lestari & Mujiati, 2018); (Riani & Putra, 2017); (Lee *et al.*, 2016); (Putradiarta & Rahardja, 2016); (Septiari & Ardana, 2016); (Qureshi *et al.*, 2012).

Profesi perawat adalah profesi dengan tingkat risiko yang tinggi untuk mengalami stres, karena tanggung jawabnya yang tinggi pada keselamatan nyawa manusia (Rumoning, 2018). Perawat akan mengalami stres kerja apabila tuntutan dari organisasi dan kemampuan perawat dalam mengatasi masalah tidak seimbang. Apabila melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja perawat dalam rentang rendah sampai sangat tinggi dengan rata-rata kategori sedang, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus yang kurang mampu dalam memenuhi berbagai tuntutan organisasi yang tinggi.

Stress kerja yang dialami berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan, diantaranya adalah mudah tersinggung, kurang komunikatif, kelelahan mental, menurunnya spontanitas dan juga kreativitas, secara fisik menyebabkan mudah mengalami kelelahan dan pusing kepala, serta cenderung untuk menunda atau menghindari pekerjaan (Riani & Putra, 2017). Kondisi ini seringkali terlihat pada saat pasien banyak dan memerlukan tindakan keperawatan yang intensif. Perawat ketika kembali ke pos perawat, terlihat kurang

bergairah dan lelah. Perawat juga cenderung lebih memilih diam dan tidak banyak bicara, dan terkadang menelungkupkan kepalanya di meja. Perilaku ini menjadi sebuah indikasi bahwa perawat mengalami stres kerja.

Perubahan perilaku yang dialami perawat karena stres kerja yang tinggi, menyebabkan perawat mudah mengalami konflik dengan rekan kerja, serta menurunkan produktivitas dan kinerjanya. Adanya konflik dengan rekan kerja menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman. Menurunnya produktivitas dan kinerja akan menurunkan kepuasan kerja perawat. Kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja yang kurang, akan meningkatkan keinginan untuk keluar dan pindah bekerja.

Stres kerja akan berdampak pada berkurangnya kemampuan untuk mengambil keputusan, serta tidak teraturnya perilaku di tempat kerja, dan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Lestari & Mujiati, 2018). Kemampuan untuk mengambil keputusan melaksanakan tindakan keperawatan akan berakibat pada menurunnya tingkat kinerja perawat, sehingga perawat menurun tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini menimbulkan keinginan perawat untuk mencari pekerjaan lain.

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerjaterhadap*turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu(Askianto & Suharto, 2018); (Riani & Putra, 2017); (Arbianingsih *et al.*, 2016); (Qureshi *et al.*, 2012).

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan perawat harus bekerja dalam waktu yang lama untuk menyelesaikan beban kerjanya(Arbianingsih *et al.*, 2016). Beban kerja perawat di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus, dipengaruhi oleh rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang, sehingga satu orang perawat dalam sehari harus melayani 5 sampai dengan 8 pasien.Beban kerja yang tinggi juga dipengaruhi masa kerja perawat yang sebagian besar < 5 tahun, yaitu 80 responden (56,3%). Masa kerja yang rendah menyebabkan sebagian besar perawat relatif belum dapat menyesuaikan diri secara baik untuk bekerja di bawah tekanan yang tinggi. Hal ini menyebabkan mereka merespon beban kerja dalam kategori yang tinggi.

Beban kerja yang dialami karyawan ditentukan oleh karakter tugas, misalnya tingkat kesulitan dan kondisi pekerjaan, serta

keterampilan(Fatmawati *et al.*, 2017). Karakteristik pekerjaan perawat yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan pasien, menyebabkan tugas-tugas perawat tidak bisa ditunda dan harus segera dilakukan. Hal ini berpotensi untuk menimbulkan kelelahan pada diri perawat. Kelelahan pada diri perawat juga berisiko terhadap tingkat kebugaran dan kesehatan perawat. Pada tingkat ini, perawat mulai mempertimbangkan dengan mengkomparasikan dengan reward yang diterima dan menimbulkan keinginan untuk pindah pekerjaan.

Selain itu, organisasi harus memperhatikan keseimbangan beban kerja pada perawat dalam level yang sama. Hal ini berarti bahwa pada level yang sama, harus diberikan beban kerja yang relatif sama dan seimbang. Apabila distribusi beban kerja yang diberikan tidak seimbang, berpotensi untuk menjadikan situasi kerja kurang kondusif, dan hal ini akan berpotensi untuk terganggunya keharmonisan hubungan antar perawat (Arifin *et al.*, 2018). Hubungan kerja yang tidak harmonis akan berpotensi mengurangi kenyamanan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan turnover intention.

Pandemi covid 19 menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan agar terhindar dari penyebaran virus ini, salah satunya adalah social distancing dan menjaga jarak dengan orang lain. Perawat dituntut melakukan perubahan kebijakan

mengenai protokol pencegahan covid 19. Mendorong adanya kebijakan baru ini pada beban kerja yakni hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan keharusan jaga jarak, adanya standar dan prosedur kerja yang semakin banyak terkait pelaksanaan protokol pencegahan covid 19. Penambahan standar dan prosedur ini diikuti dengan kejelasan tugas namun tidak ada perubahan pada sistem penghargaan. Perubahan - perubahan yang terjadi memberi dampak negatif bagi perawat yakni perasaan terbebani. Namun kesadaran akan pentingnya kebijakan ini bagi kebaikan bersama, menjadikan dampak negatif tersebut tidak berlarut - larut. Dampak positifnya, informan menjadi lebih fokus dalam bekerja (tidak banyak ngobrol dengan rekan), lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, terciptanya kebiasaan baru untuk hidup lebih sehat dan bersih.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (Riani & Putra, 2017); (Lee *et al.*, 2016); (Qureshi *et al.*, 2012). Lingkungan kerja juga merupakan faktor kunci untuk

mempertahankan karyawan. Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menurunkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) (Qureshi *et al.*, 2012).

Apabila melihat hasil penelitian, maka respon perawat terhadap lingkungan kerja di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus dalam rentang sedang sampai sangat baik, dengan rata-rata kategori baik. Adapun *turnover intention* dalam rentang sedang sampai sangat tinggi, dengan rata-rata kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* merupakan pengaruh yang negatif. Hal ini berarti bahwa apabila perawat mempersepsi lingkungan kerja baik, maka *turnover intention* akan rendah, dan sebaliknya apabila perawat mempersepsi lingkungan kerja tidak baik, maka *turnover intention* akan tinggi.

Sebuah organisasi, apabila ingin mencapai tujuannya, salah upayanya adalah harus dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik (Riani & Putra, 2017). Kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan buruk diyakini sebagai alasan utama untuk niat *turnover* yang tinggi di antara karyawan (Qureshi *et al.*, 2012). Hal ini mendasari RS ‘Aisyiyah Kudus untuk terus berupaya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

Kondisi lingkungan yang baik menyebabkan perawat dalam melakukan pekerjaan secara optimal, aman, sehat dan nyaman. Selain itu lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan yang baik, tenang, ventilasi yang baik, juga berpengaruh terhadap terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Hal ini menyebabkan perawat merasa betah untuk bekerja di rumah sakit. Perawat yang betah bekerja, akan menurunkan keinginannya untuk pindah kerja.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (Lestari & Mujiati, 2018); (Putradiarta & Rahardja, 2016). Komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan lebih stabil dan lebih produktif, sehingga bagi organisasi hal ini sangat menguntungkan. Melalui komitmen tinggi, pekerjaan akan dipandang sebagai sarana untuk berkarya dan mengembangkan diri. Komitmen yang tinggi menyebabkan karyawan bekerja dengan sepenuh hati (Arianty, 2012). Hal ini menyebabkan *turnover intention* juga menurun.

Apabila melihat hasil penelitian maka komitmen organisasi perawat dalam rentang kategori sedang sampai sangat baik, dengan rata-rata kategori baik. Pada perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka dorongan untuk melakukan usaha yang keras dalam melakukan pekerjaan, serta penilaian terhadap nilai dan tujuan organisasi juga baik. Hal ini menyebabkan perawat tingkat *turnover intention* relatif rendah. Sebaliknya, pada perawat dengan komitmen organisasi yang tidak baik, maka *turnover intention* relatif tinggi.

Pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka keinginannya untuk pindah pekerjaan akan semakin rendah. Hal ini karena mereka mempunyai ketertarikan dan kesetiaan yang lebih terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Putradiarta & Rahardja, 2016). Rumah sakit yang bernuansa Islam untuk kemaslahatan umat menjadi salah satu faktor baiknya komitmen organisasi pada perawat di RS 'Aisyiyah Kudus. Suasana Islami nampak jelas dengan banyaknya kegiatan ibadah seperti sholat lima waktu yang pada sebagian perawat dilakukan secara berjamaah, budaya saling memberikan salam ketika bertemu, pengajian maupun berbagai kegiatan keagamaan lain. Nuansa Islami menyebabkan selain untuk tujuan ekonomi, maka perawat juga bekerja dengan tujuan untuk

beribadah. Hal ini menjadi pengikat perawat dengan organisasi sehingga komitmen organisasinya menjadi baik.

Adanya komitmen afektif yang tinggi, menyebabkan perawat merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan organisasi, sehingga keterlibatannya juga tinggi. Adanya komitmen berkelanjutan yang tinggi, menyebabkan perawat merasa bahwa organisasi telah banyak memberikan kesempatan kepadanya untuk mengembangkan diri dan juga mendapatkan promosi yang adil. Adapun adanya komitmen normatif yang tinggi, menyebabkan perawat merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bersama organisasi dan bersama-sama berupaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini menyebabkan karyawan berupaya untuk tetap menjadi anggota organisasi dan tidak ada keinginan untuk pindah kerja.

8. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Hal ini berarti bahwa tingginya stress kerja yang dirasakan perawat lebih berpengaruh secara langsung terhadap meningkatnya *turnover intention* daripada berpengaruh terhadap menurunnya tingkat komitmen organisasi dan pada akhirnya akan

meningkatkan *turnover intention*. Kondisi ini menunjukkan bahwa stress kerja membawa dampak terhadap sikap dan perilaku kerja perawat, dan menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Perasaan nyaman tersebut secara langsung berpengaruh terhadap timbulnya *turnover intention* pada perawat.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* juga dipengaruhi karakteristik responden, di mana sebagian besar responden berusia 20 – 30 tahun, yaitu 98 responden (69,0%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar perawat baru memasuki masa dewasa awal, sehingga memungkinkan walaupun sedikit, masih ada pengaruh karakteristik masa remaja. Pengendalian emosi juga belum terlalu matang, sehingga memungkinkan mempengaruhi responnya dalam menyikapi kondisi yang menimpanya, termasuk stres kerja. Hal ini juga menjadi penyebab bahwa dengan tingkat stres kerja kategori sedang, direspon dengan tingkat *turnover intention* kategori tinggi.

9. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi yang dirasakan perawat lebih berpengaruh secara langsung terhadap

meningkatnya *turnover intention* daripada berpengaruh terhadap menurunnya tingkat komitmen organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh tingkat beban kerja perawat yang dalam rentang kategori rendah sampai sangat tinggi, dengan rata-rata tinggi. Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesehatan dan kebugaran perawat. Kesehatan dan kebugaran merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap manusia. Pengaruh beban kerja yang tinggi terhadap kesehatan dan kebugaran ini menyebabkan perawat mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain dan pada akhirnya akan menimbulkan keinginan berpindah pekerjaan pada perawat.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik lebih berpengaruh secara langsung terhadap menurunnya *turnover intention* daripada berpengaruh terhadap meningkatkan komitmen organisasi dan pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*. Hasil penelitian ini disebabkan karena lingkungan kerja

berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung, misalnya tingkat kebisingan, pencahayaan, ventilasi dan juga hubungan dengan rekan kerja, akan secara langsung berpengaruh terhadap suasana dan pelaksanaan kerja. Lingkungan sehat dan nyaman tentu akan menimbulkan suasana yang nyaman bagi perawat, sehingga akan berupaya tetap menjadi anggota organisasi dan tidak berniat untuk pindah dan keluar dari organisasi.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga dipengaruhi oleh karakteristik perawat, di mana sebagian besar berusia 20 – 30 tahun, yaitu 98 responden (69,0%), tamat DIII, yaitu 110 responden (77,5%), dan mempunyai masa kerja < 5 tahun, yaitu 80 responden (56,3%). Apabila melihat karakteristik di atas, maka sebagian besar perawat relatif belum lama tamat kuliah sehingga pengalaman kerjanya juga masih rendah. Selain itu, Rumah Sakit ‘Aisyiyah Kudus juga merupakan organisasi pertama sebagai tempat kerja dari sebagian besar perawat. Hal ini menyebabkan perawat tidak dapat membandingkan lingkungan kerja di berbagai rumah sakit, sehingga mempunyai harapan dan standar yang relatif tinggi terhadap lingkungan kerja rumah sakit. Kondisi lingkungan yang sedikit kurang memenuhi harapan perawat akan secara langsung meningkatkan *turnover intentionnya*.