

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo

a. Sejarah Perkembangan RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo

Berikut ini adalah sejarah perkembangan RSUD KRT. Setjonegoro beserta para pimpinan rumah sakit.

Sejak tahun 2011 RSUD KRT Setjonegoro oleh Pemerintah Kabupaten Wonosobo dijadikan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

b. Visi dan Misi RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo

1) Visi

Menjadi Rumah Sakit yang Terunggul Bermutu dan Terpercaya

2) Misi

Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang Berfokus pada Pelanggan Sesuai Standar Nasional

3) Motto

Kesembuhan dan Kepuasan Pasien adalah Tujuan dan Kebahagiaan Kami; Melangkah Maju, Kesejahteraan Meningkatkan

4) Maklumat Pelayanan

Dengan ini Direksi dan seluruh karyawan/karyawati RSUD KRT Setjonegoro Kabupaten Wonosobo menyatakan sanggup menyelenggarakan pelayanan sesuai standar pelayanan publik yang telah ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab

c. Gambaran Manajemen Stress, Motivasi Kerja, dan Turnover Intention di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo

Manajemen Stress, Motivasi Kerja, dan Turnover Intention pada akhir-akhir ini mulai menjadi perhatian dari manajemen RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Hal ini terkait dengan beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh perawat khususnya manajer keperawatan.

Beban kerja dan stress kerja yang dialami manajer keperawatan berpotensi untuk menurunkan tingkat motivasi kerja dan meningkatkan keinginan berpindah kerja. Hal ini diindikasikan dengan adanya beberapa manajer keperawatan yang berpindah tempat kerja. Selain itu, beban kerja dan stres kerja juga dapat menurunkan tingkat motivasi kerja manajer keperawatan.

Kondisi di atas menjadi bahan perhatian manajemen, sehingga kemudian manajer keperawatan diberikan pelatihan

mengenai manajemen stress. Pelatihan ini bertujuan agar manajer keperawatan mampu mengatasi situasi yang penuh tekanan. Hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada manajer keperawatan. Penilaian terhadap motivasi dan kinerja karyawan juga dilakukan manajemen secara periodik, agar dapat dilakukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan termasuk manajer keperawatan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini terdapat tiga buah instrumen, yaitu instrumen manajemen stress, motivasi kerja, dan turnover intention.

a. Uji Validitas Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen Manajemen Stress

Hasil pengujian validitas instrumen manajemen stress dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Manajemen Stress

Item	r-hitung (Batas kritis 0,3)	Keterangan
MS1	0,484	Valid
MS2	0,537	Valid
MS3	0,453	Valid
MS4	0,428	Valid
MS5	0,025	Tidak Valid
MS6	0,428	Valid
MS7	0,488	Valid
MS8	0,538	Valid
MS9	0,537	Valid
MS10	0,526	Valid
MS11	0,542	Valid
MS12	0,406	Valid
MS13	0,495	Valid
MS14	0,413	Valid
MS15	0,436	Valid
MS16	0,164	Tidak Valid
MS17	0,413	Valid
MS18	0,488	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu MS5 dan MS8, karena mempunyai nilai r-hitung $< 0,3$. Item yang tidak valid tersebut kemudian didrop, dan instrumen dilakukan penomoran ulang, dan diuji validitas kembali.

Hasil pengujian validitas instrumen manajemen stress setelah item tidak valid didrop dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Manajemen Stress Setelah Item Tidak Valid Didrop

Item	r-hitung (Batas kritis 0,3)	Keterangan
MS1	0,491	Valid
MS2	0,551	Valid
MS3	0,487	Valid
MS4	0,437	Valid
MS5	0,408	Valid
MS6	0,495	Valid
MS7	0,554	Valid
MS8	0,551	Valid
MS9	0,517	Valid
MS10	0,551	Valid
MS11	0,359	Valid
MS12	0,427	Valid
MS13	0,456	Valid
MS14	0,446	Valid
MS15	0,420	Valid
MS16	0,495	Valid

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item valid karena mempunyai nilai r-hitung $> 0,3$. Berdasarkan hal tersebut, maka instrumen manajemen stress yang dipergunakan untuk analisis lebih lanjut adalah sejumlah 16 item.

2) Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen manajemen stress dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
Manajemen Stress**

Item	r-hitung (Batas kritis 0,3)	Keterangan
MK1	0,550	Valid
MK2	0,716	Valid
MK3	0,506	Valid
MK4	0,627	Valid
MK5	0,651	Valid
MK6	0,758	Valid
MK7	0,850	Valid
MK8	0,634	Valid
MK9	0,739	Valid
MK10	0,781	Valid
MK11	0,779	Valid
MK12	0,618	Valid

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai r-hitung $> 0,3$ sehingga disimpulkan bahwa semua item valid. Berdasarkan hal tersebut, maka seluruh item dipergunakan dalam analisis lebih lanjut.

3) Uji Validitas Instrumen *Turnover Intention*

Hasil pengujian validitas instrumen *turnover intention* dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
Turnover Intention

Item	r-hitung (Batas kritis 0,3)	Keterangan
TI1	0,094	Tidak Valid
TI2	0,542	Valid
TI3	0,452	Valid
TI4	0,496	Valid
TI5	-0,072	Tidak Valid
TI6	0,690	Valid
TI7	0,509	Valid
TI8	0,475	Valid
TI9	0,671	Valid
TI10	0,509	Valid
TI11	0,740	Valid
TI12	0,662	Valid
TI13	0,731	Valid
TI14	0,739	Valid
TI15	0,678	Valid
TI16	0,676	Valid
TI17	0,618	Valid
TI18	0,367	Valid
TI19	0,409	Valid
TI20	0,408	Valid
TI21	0,364	Valid
TI22	0,534	Valid
TI23	0,468	Valid

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu TI1 dan TI5, karena mempunyai nilai r-hitung $< 0,3$. Item yang tidak valid tersebut kemudian didrop, dan instrumen dilakukan penomoran ulang, dan diuji validitas kembali.

Hasil pengujian validitas instrumen *turnover intention* setelah item tidak valid didrop dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Validitas Instrumen *Turnover Intention* Setelah Item Tidak Valid Didrop

Item	r-hitung (Batas kritis 0,3)	Keterangan
TI1	0,549	Valid
TI2	0,417	Valid
TI3	0,447	Valid
TI4	0,690	Valid
TI5	0,508	Valid
TI6	0,475	Valid
TI7	0,652	Valid
TI8	0,527	Valid
TI9	0,712	Valid
TI10	0,671	Valid
TI11	0,712	Valid
TI12	0,732	Valid
TI13	0,651	Valid
TI14	0,669	Valid
TI15	0,617	Valid
TI16	0,402	Valid
TI17	0,453	Valid
TI18	0,446	Valid
TI19	0,405	Valid
TI20	0,560	Valid
TI21	0,523	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item valid karena mempunyai nilai r-hitung $> 0,3$. Berdasarkan hal tersebut, maka instrumen *turnover intention* yang dipergunakan untuk analisis lebih lanjut adalah sejumlah 21 item.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Stress	16	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja	12	0,894	Reliabel kategori baik
Turnover Intention	21	0,889	Reliabel kategori baik

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa instrumen manajemen stress reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Adapun instrumen motivasi kerja dan instrumen turnover intention reliabel dalam kategori baik karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,8.

3. Deskripsi Profil Responden

Profil responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja. Profil responden penelitian dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Profil Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Usia		
	a. 30 – 40 tahun	13	39,4
	b. 41 – 50 tahun	17	51,5
	c. > 50 tahun	3	9,1
	Jumlah	33	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	7	21,2
	b. Perempuan	26	78,8
	Jumlah	33	100,0
3.	Status Pernikahan		
	a. Menikah	32	97,0
	a. Janda/Duda	1	3,0
	Jumlah	33	100,0
2.	Pendidikan Terakhir		
	a. D3	6	18,2
	b. D4	1	3,0
	c. S1	25	75,8
	d. S2	1	3,0
	Jumlah	33	100,0
4.	Masa Kerja		
	a. ≤ 10 tahun	5	15,2
	b. 11 – 15 tahun	8	24,2
	c. 16 – 20 tahun	7	21,2
	d. 21 – 25 tahun	9	27,3
	e. 26 – 30 tahun	4	12,1
	Jumlah	33	100,0

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 41 – 50 tahun, yaitu 17 responden (51,5%), dan paling sedikit berusia > 50 tahun, yaitu 3 responden (9,1%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 26 responden (78,8%). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden menikah, yaitu 32 responden

(97,0%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1, yaitu 25 responden (75,8%), dan paling sedikit berpendidikan D4 dan S2, masing-masing 1 responden (3,0%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden mempunyai masa kerja 21 – 25 tahun, yaitu 9 responden (12,1%), dan paling sedikit yang memiliki masa kerja 26 – 30 tahun, yaitu 4 responden (12,1%).

4. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi manajemen stress, motivasi kerja, dan *turnover* intention. Data penelitian dikategorikan menggunakan konsep kurva normal.

a. Deskripsi Data Manajemen Stress

Hasil penelitian diperoleh skor manajemen stres sebesar 16 dan maksimal sebesar 27. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 19,7576, dan standar deviasi sebesar 2,98988. Skor manajemen stress, selanjutnya dikategorikan dan diinterpretasikan dengan kalimat kualitatif menggunakan konsep kurva normal.

Skor manajemen stress diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan item sebanyak 16 item dengan skor 1 – 2, sehingga nilai tertinggi ideal sebesar $2 \times 16 = 32$, dan terendah ideal sebesar $1 \times 16 = 16$, dan rentang skor ideal sebesar $32 - 16 = 16$. Berdasarkan

rentang skor tersebut, maka Standar Deviasi Ideal sebesar $(16) : 6 = 2,666667$ dan Mean Ideal $= (16 : 2) + 16 = 24$.

Berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal tersebut, maka kategorisasi manajemen stress adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Deskripsi Kategori Manajemen Stress

No.	Kriteria	Skor	f	%
1.	Sangat Tinggi	> 28	0	0,00
2.	Tinggi	26 – 28	2	6,06
3.	Cukup	23 – 25	4	12,12
4.	Rendah	21 – 22	5	15,15
5.	Sangat Rendah	≤ 20	22	66,67
Total			33	100,00

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai manajemen stress kategori sangat rendah, yaitu 22 responden (66,67%). Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 19,7576, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa manajemen stress manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo, termasuk dalam kategori sangat rendah.

b. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Hasil penelitian diperoleh skor motivasi kerja sebesar 13 dan maksimal sebesar 36. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 25,8788, dan standar deviasi sebesar 7,11845. Skor motivasi kerja, selanjutnya dikategorikan dan diinterpretasikan dengan kalimat kualitatif menggunakan konsep kurva normal.

Skor motivasi kerja diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan item sebanyak 12 item dengan skor 1 – 4, sehingga nilai tertinggi ideal sebesar $4 \times 12 = 48$, dan terendah ideal sebesar $1 \times 12 = 12$, dan rentang skor ideal sebesar $48 - 12 = 36$. Berdasarkan rentang skor tersebut, maka Standar Deviasi Ideal sebesar $(26) : 6 = 6$ dan Mean Ideal = $(36 : 2) + 12 = 30$.

Berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal tersebut, maka kategorisasi manajemen stress adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Deskripsi Kategori Motivasi Kerja

No.	Kriteria	Skor	f	%
1.	Sangat Tinggi	> 39	0	0,00
2.	Tinggi	34 – 39	7	21,21
3.	Cukup	28 – 33	7	21,21
4.	Rendah	22 – 27	10	30,30
5.	Sangat Rendah	≤ 21	9	27,27
Total			33	100,00

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja kategori rendah, yaitu 10 responden (30,30%). Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 25,8788, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo, termasuk dalam kategori rendah.

c. Deskripsi Data *Turnover Intention*

Hasil penelitian diperoleh skor *turnover intention* sebesar 31 dan maksimal sebesar 105. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 65,2727, dan standar deviasi sebesar 12,672. Skor *turnover intention*, selanjutnya dikategorikan dan diinterpretasikan dengan kalimat kualitatif menggunakan konsep kurva normal.

Skor *turnover intention* diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan item sebanyak 21 item dengan skor 1 – 5, sehingga nilai tertinggi ideal sebesar $5 \times 21 = 105$, dan terendah ideal sebesar $1 \times 21 = 21$, dan rentang skor ideal sebesar $105 - 21 = 84$. Berdasarkan rentang skor tersebut, maka Standar Deviasi Ideal sebesar $(84) : 6 = 14$ dan Mean Ideal = $(84 : 2) + 21 = 63$.

Berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal tersebut, maka kategorisasi manajemen stress adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Deskripsi Kategori *Turnover Intention*

No.	Kriteria	Skor	f	%
1.	Sangat Tinggi	> 84	1	3,03
2.	Tinggi	71 – 84	8	24,24
3.	Cukup	57 – 70	16	48,48
4.	Rendah	43 – 56	7	21,21
5.	Sangat Rendah	≤ 42	1	3,03
Total			33	100,00

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai *turnover intention* kategori cukup, yaitu 16 responden

(48,48%). Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 65,2727, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *turnover intention* manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo, termasuk dalam kategori cukup.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas data dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	KS-Z	p	Keterangan
Manajemen Stress	0,108	0,200	Normal
Motivasi Kerja	0,134	0,138	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,112	0,200	Normal

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua data variabel berdistribusi normal, karena mempunyai $p > 0,05$.

b. Uji Kolinieritas

Pengujian kolinieritas hanya dilakukan pada regresi model II. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Pengujian Kolinieritas Model II

Variabel	VIF	Keterangan
Manajemen Stress	1,171	Tidak ada kolinieritas
Motivasi Kerja	1,171	

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai VIF adalah sebesar 1,171 sehingga kurang dari 10. Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan bahwa dalam model II tidak terdapat kolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan uji Glejser, baik pada model I maupun model II.

1) Pengujian Heteroskedastisitas Model I

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada model I dapat dideskripsikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model I

Model	Koef. Reg.	SE	β	t	p
Konstan	7,892	4,325		1,825	0,078
Manajemen Stress	-0,126	0,217	-0,104	-0,581	0,566

Variabel Terikat = $|e_i|$

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil pengujian didapatkan bahwa uji t tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $p > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model I.

2) Pengujian Heteroskedastisitas Model II

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada model II dapat dideskripsikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model II

Model	Koef. Reg.	SE	β	t	p
Konstan	3,298	7,948		0,415	0,681
Manajemen Stress	-0,136	0,424	-0,062	-,0320	0,751
Motivasi Kerja	0,215	0,178	0,233	1,209	0,236

Variabel Terikat = $|ei|$

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian didapatkan bahwa semua uji t tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $p > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model II.

6. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi dan path analysis. Pada penelitian ini terdapat 2 model regresi. Model pertama adalah pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja, dan model kedua adalah pengaruh manajemen stress dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian regresi pada model I dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Regresi Model I

Model	Koef. Reg.	SE	β	t	p
Konstan	7,919	7,895		1,003	0,324
Manajemen Stress	0,909	0,395	0,382	2,300	0,028
R = 0,382					
R ² = 0,146					
F = 5,290					0,028
Variabel Terikat = Motivasi Kerja					

Hasil pengujian regresi model II dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Model II

Model	Koef. Reg.	SE	β	t	p
Konstan	116,674	11,266		10,356	0,000
Manajemen Stress	-1,466	0,601	-0,346	-2,441	0,021
Motivasi Kerja	-0,867	0,252	-0,487	-3,437	0,002
R = 0,697					
R ² = 0,485					
F = 14,151					0,000
Variabel Terikat = <i>Turnover Intention</i>					

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16, dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Berdasarkan hasil pengujian regresi model I, didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,300 dengan p sebesar 0,028. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka

disimpulkan bahwa ada pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh manajemen stress terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Berdasarkan hasil pengujian regresi model II, didapatkan nilai t-hitung untuk variabel manajemen stress sebesar -2,441 dengan p sebesar 0,021. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh manajemen stress terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Berdasarkan hasil pengujian regresi model II, didapatkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar -3,437 dengan p sebesar 0,002. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap niat

berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo.

Apabila melihat hasil pengujian regresi pada model II, nilai koefisien β variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan koefisien β variabel manajemen stres. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan *path analysis*. Nilai path dalam analisis ini merupakan nilai koefisien β pada hasil regresi. Hasil pengujian *path analysis* dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Rangkuman Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Arah pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
MS → MK	0,382		Signifikan
MK → TI	-0,487		Signifikan
MS → TI	-0,346		Signifikan
MS → MK → TI		$0,382 \times -0,487 = -0,186$	Signifikan

Apabila melihat tabel di atas, maka terlihat bahwa pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja signifikan, dan demikian juga pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, maka pengaruh manajemen stress terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja, juga

merupakan pengaruh yang signifikan. Apabila melihat hasil path analysis, didapatkan bahwa pengaruh langsung manajemen stress terhadap *turnover intention* lebih besar dari pengaruh manajemen stress terhadap *turnover intention* secara tidak langsung dengan melalui motivasi kerja ($-0,346 > -0,186$). Berdasarkan hal tersebut, maka pengaruh manajemen stress terhadap *turnover intention* merupakan pengaruh langsung.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Stress terhadap Motivasi Kerja Manajer Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Stress merupakan sebuah hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan karyawan, sehingga harus menjadi perhatian. Stress kerja merupakan sebuah tanggapan adaptif, di mana hal ini dibatasi perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari kegiatan atau lingkungan kerja karyawan, atau situasi atau kejadian yang secara eksternal menjadi sebuah beban atau tuntutan yang berlebihan baik psikologis maupun fisik bagi karyawan di tempat kerja (Septiari & Arhana, 2016).

Stres kerja berpotensi untuk menyebabkan berbagai permasalahan, sehingga stress kerja harus ditanggulangi agar terjadi peningkatan kehidupan, kesehatan, serta produktifitas karyawan (Ariawan & Sriathi, 2018). Penelitian Pertiwiningsih & Puspasari (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Stres kerja berlebih yang dialami karyawan akan berpengaruh terhadap emosi dan kondisi karyawan dalam bekerja, dan akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja.

Manjer keperawatan merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam operasional keperawatan di sebuah bangsal. Apalagi saat ini dengan adanya pandemi Covid19 secara otomatis membuat beban manajer keperawatan bertambah. Diantara beban yang harus di hadapai saat ini di RSUD KRT. Setjonegoro manjadi Rumah Sakit Rujukan Covid19. Awalnya Rumah Sakit hanya menyediakan ruang isolasi dengan 10 Tempat Tidur, kemudian bertambah satu bangsal dengan 26 TT. Selanjutnya bertambah lagi merubah Bangsal penyakit dalam dijadikan isolasi Covid19, selang beberapa minggu bangsal penyakit bedah di jadikan isolasi Covid19 dengan kapasitas smua menjadi 76 dan tidak lama lagi beberapa nakes hasil RDT di hasilkan reaktif. Melihat kondisi ini Rumah Sakit mengembangkan lagi Ruan

VIP menjadi isolasi Covid19. Dinamika ini jelas membuat petugas mengalami cemas takut dan stress. Manajer keperawatan harus dapat mengawasi dan mengarahkan perawat staf klinis, agar proses keperawatan berjalan dengan baik. Tidak jarang selalu di berikan edukasi penggunaan alat perlindungan diri coverall , memberikan motivasi secara terus menerus kepada seluh karyawan di Rumah Sakit KRT. Setjonegoro Wonosobo. Banyaknya pasien yang harus ditangani menyebabkan beban kerja dan tingkat stres manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo relatif tinggi.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka pengelolaan dan manajemen stress menjadi sebuah hal penting. Manajemen stres merupakan sebuah teknik untuk mengontrol stress dan menguranginya. Manajemen stres adalah kemampuan untuk mengontrol stres sehingga mampu merubah stres yang berpengaruh negatif menjadi stres kerja yang berpengaruh positif (Hakim & Sugiyanto, 2017).

Pentingnya manajemen stress pada manajer keperawatan menjadi perhatian manajemen RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo, sehingga dilakukan pelatihan manajemen stress bagi para manajer keperawatan. Pengetahuan mengenai manajemen stress dapat

diterapkan manajer keperawatan dalam menghadapi berbagai tekanan dan stress kerja yang dialaminya.

Apabila melihat hasil penelitian, manajemen stress manajer keperawatan termasuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa manajer keperawatan belum mampu untuk mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan dari hasil pelatihan secara baik. Manajemen stress yang sangat rendah menyebabkan stress kerja yang dialami manajer keperawatan tidak tertangani secara baik. Adanya stress kerja menimbulkan perasaan tertekan pada manajer keperawatan dan menyebabkan suasana dan kondisi pekerjaan terasa kurang menyenangkan. Hal ini menjadi penyebab motivasinya menjadi rendah.

Stres di tempat kerja disebabkan tidak seimbangnya keinginan dari manajer keperawatan dan kemampuannya untuk memenuhinya, sehingga hal ini membawa konsekuensi penting dalam diri (Pertiwingsih & Puspasari, 2014). Manajemen stres dalam hal ini menjadi penyeimbang antara keinginan yang besar dalam diri manajer keperawatan dengan upaya untuk memenuhinya, dengan berupaya membuat pertimbangan secara rasional. Selain itu, manajemen stres juga menjadi sebuah sarana agar tidak tercapainya sebuah keinginan

tidak membawa konsekuensi dan dampak secara psikologis dalam diri manajer keperawatan. Manajemen stress yang sangat rendah, menyebabkan manajer keperawatan tidak mampu menyeimbangkan keinginan dengan upaya untuk memenuhinya. Hal ini menyebabkan pekerjaan terasa tidak menyenangkan, sehingga akan berdampak pada penurunan motivasi kerja.. *Flourishing* pada manajer keperawatan terus di lakukan.

2. Pengaruh Manajemen Stress terhadap Niat Berpindah Tempat Kerja (Turnover Intention) Manajer Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh manajemen stress terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Pada saat ini stres kerja merupakan sebuah ancaman utama untuk berbagai organisasi modern termasuk di rumah sakit. Profesi perawat merupakan profesi yang rentan terkena stress. Beban kerja dan stress kerja yang dihadapi oleh perawat berpengaruh terhadap layanan mereka terutama dalam hal keselamatan pasien (Aini, 2014). Stres kerja mempunyai potensi untuk menyebabkan berbagai dampak negatif. Dampak stress kerja diantaranya adalah menurunkan kinerja, menyebabkan karyawan malas bekerja, sehingga absensinya juga

tinggi, menyebabkan karyawan meninggalkan kantor tanpa izin karena merasakan kondisi yang tidak nyaman di tempat kerja, dan adanya keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) pada diri karyawan (Ariawan & Sriathi, 2018).

Penelitian Lestari & Mujiati (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Stress kerja yang ada dalam diri karyawan berpengaruh terhadap hilangnya kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perilakunya juga menjadi kurang teratur sehingga mendorong keinginan untuk keluar.

Berkenaan dengan hasil penelitian di atas, maka manajemen stress menjadi sebuah hal penting bagi manajer keperawatan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Penelitian Huang, van der Veen, & Robert (2018) menunjukkan bahwa strategi koping stres berpengaruh terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) dengan dimediasi stres kerja. Strategi koping yang aktif dan telah terbukti efektif dalam mengurangi stres, sehingga akan mengurangi niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*).

Kemampuan untuk mengelola stres di tempat kerja dapat membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan dalam pekerjaan. Emosi seseorang dapat menular, dan stres berdampak pada kualitas interaksi dengan orang lain. Semakin baik seseorang mengelola stres, semakin akan memengaruhi orang-orang di sekitar secara positif dan semakin sedikit stres orang lain akan memengaruhi seseorang tersebut secara negatif (Sahoo, 2016). Pendapat tersebut berarti bahwa dengan manajemen stres yang tinggi, stressor yang ada di tempat kerja, menjadi sebuah hal yang positif dan menantang sehingga akan berpengaruh positif pada diri manajer keperawatan. Sebaliknya manajemen stres yang rendah menyebabkan stres kerja meningkat, sehingga manajer keperawatan meningkat keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Apabila melihat hasil penelitian, manajemen stress yang dilakukan manajer keperawatan kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan manajer keperawatan tidak mampu menangani stress kerja yang dialaminya. Stres kerja yang dialami oleh manajer keperawatan, menjadi sebuah beban berat yang akan berpengaruh terhadap perilaku maupun hasil kerjanya. Lingkungan kerja menjadi

terasa tidak nyaman, sehingga menimbulkan niat untuk berpindah pada diri manajer keperawatan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Niat Berpindah Tempat Kerja (Turnover Intention) Manajer Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap niat berpindah tempat kerja (*turnover intention*) pada manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Putrianti, Hamid, & Mukzam (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang menunjukkan minat karyawan terhadap pekerjaan, kepuasan dan tanggung jawab terhadap segala bentuk pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik motivasi kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Adanya motivasi kerja yang baik pada diri manajer keperawatan menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, seperti reward yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, kondisi fisik pekerjaan, supervisi, maupun kebutuhan psikologis seperti aktualisasi diri, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan sebagainya. Adanya motivasi kerja yang baik

menyebabkan manajer keperawatan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menyebabkan manajer keperawatan berupaya untuk tetap dalam organisasi, sehingga *turnover intentionnya* rendah.

Apabila melihat hasil regresi pada model II, maka motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan manajemen stres. Hal ini disebabkan tanpa adanya motivasi kerja, maka dalam diri manajer keperawatan tidak ada dorongan kuat yang mengarahkannya untuk melakukan perilaku kerja. Hal ini menyebabkan manajer keperawatan tidak semangat dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kondisi psikologisnya perawat dalam melakukan pekerjaan bahkan dapat menimbulkan stres, sehingga manajer keperawatan mempertimbangkan dan memutuskan untuk pindah pekerjaan.

4. Pengaruh Manajemen Stress terhadap Niat Berpindah Tempat Kerja (*Turnover Intention*) Manajer Keperawatan Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen stress terhadap *turnover intention* pada manajer keperawatan di

RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo merupakan pengaruh langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen stress lebih berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention daripada berpengaruh terhadap motivasi kerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena stres kerja yang tinggi akan berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku kerja. Manajemen stres yang rendah menyebabkan stres kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan tidak mampu mengambil keputusan. Pada manajer keperawatan, kemampuan pengambilan keputusan sangat penting karena terkait dengan kerja bawahan. Kurangnya kemampuan dalam pengambilan keputusan menyebabkan kepuasan kerjanya menurun. Selain itu, dengan stres kerja yang tinggi dan manajemen stres yang kurang menyebabkan manajer keperawatan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention*.