

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian

1. Sejarah

Menurut sejarah, Rumah Sakit Umum Daerah Wates merupakan peninggalan pemerintahan zaman penjajahan Belanda. RSUD Wates terletak di sebelah alun alun Wates. Setelah Indonesia merdeka, keberadaan rumah sakit ini tetap dilestarikan, hingga pada tahun 1963 ditetapkan dengan Peraturan Daerah Tk II Kulon Progo Nomor 6 Tahun 1963. Saat itu kedudukan rumah sakit ini masih menjadi satu dengan Dinas Kesehatan Rakyat (DKR)

Seiring dengan adanya tuntutan dari masyarakat, Rumah Sakit Umum Daerah Wates berupaya mengembangkan diri dengan cara pindah ke lokasi yang baru yaitu di Dusun Beji, Kecamatan Wates, tepatnya di Jalan Tentara Pelajar Km 1 No. 5 Wates Kulon Progo. Pembangunan dan kepindahannya diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI yang menjabat saat itu, dr Suwardjono Suryaningrat pada tanggal 26 Februari 1983 dengan status kelas D. Maka secara resmi tanggal tersebut dijadikan Hari Bakti Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Wates kabupaten Kulon Progo.

Dasar hukum keberadaan RSUD Wates sebelum terbentuk masih menjadi bagian dari Dinas Kesehatan, dengan ketetapan Perda Kabupaten

Dati II Kulon Progo No 5 tahun 1982 dan mencabut Perda Kabupaten Dati II Kulon Progo No. 6 Tahun 1963. Sesuai Perda Kabupaten Dati II Kulon Progo No. 18 tahun 1994, kedudukan RSUD Wates tetap sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Pengelolaannya mulai diatur secara mandiri setelah terbitnya Perda Kab Dati II Kulon Progo No 22 Tahun 1994 tentang pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Wates dan Perda Kab Dati II Kulon Progo No 23 Tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Wates. Sejak diterbitkannya dua Perda tersebut maka kedudukan RSUD Wates semakin mantap.

RSUD Wates ditingkatkan kelasnya menjadi kelas C sengan diterbitkannya Surat Keputusan Menkes Nomor 491/SK/V/1994 tentang Peningkatan kelas RSUD Wates milik Pemda Tk II Kulon Progo menjadi kelas C. Upaya untuk meningkatkan RSUD Wates dalam pengelolaannya agar lebih mandiri terus diupayakan, salah satunya dengan mempersiapkan RSUD Wates menjadi Unit Swadana melalui tahap ujicoba selama 3 tahun. Setelah menjalani ujicoba maka ditetapkan menjadi RSUD Unit Swadana melalui SK Bupati No. 343/2001.

Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : 720/Menkes/SK/VI/2010 tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Wates Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo sebagai RSUD Kelas B Non Pendidikan pada tanggal 15 Juni 2010.

RSUD Wates memahami bahwa kesembuhan serta keselamatan pasien merupakan hal yang paling penting yang harus dilakukan. Maka dari itu diperlukan lingkungan yang kondusif di seluruh area rumah sakit.

2. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini subyek yang diambil adalah seluruh perawat inap wanita RSUD Wates dengan cara mengedarkan kuesioner secara langsung dan responden dipersilakan untuk mengisi kuesioner tersebut ketika mempunyai waktu luang di sela-sela pekerjaan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan di beberapa bangsal.

Dari hasil pengumpulan kuesioner didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	168 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	115 kuesioner
Kuesioner yang rusak	4 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	111 kuesioner
Response rate	66 %

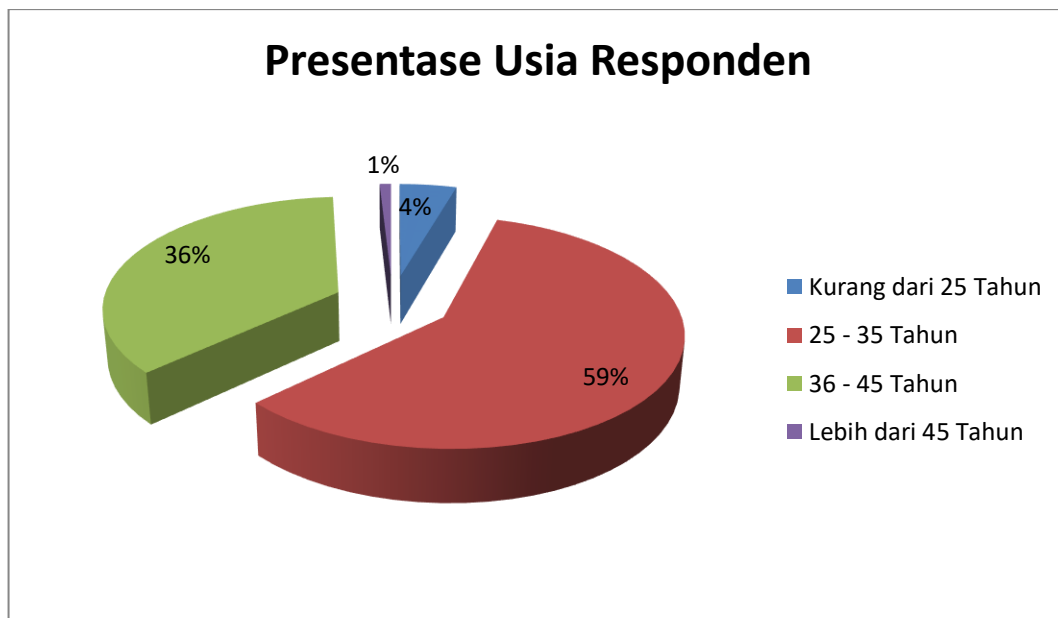
Adapun profil dari 111 perawat RSUD Wates adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Perempuan	111	100%	100%
Usia	< 25 Th	5	4,5 %	100%
	25 - 35 Th	65	58,6 %	
	36 - 45 Th	40	36 %	
	> 45 Th	1	0,9 %	

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Masa kerja	1 - 5 Th	46	41,5 %	100%
	6 - 10 Th	24	21,6 %	
	11 - 15 Th	23	20,7 %	
	16 - 20 Th	14	12,6 %	
	>20 Th	4	3,6 %	

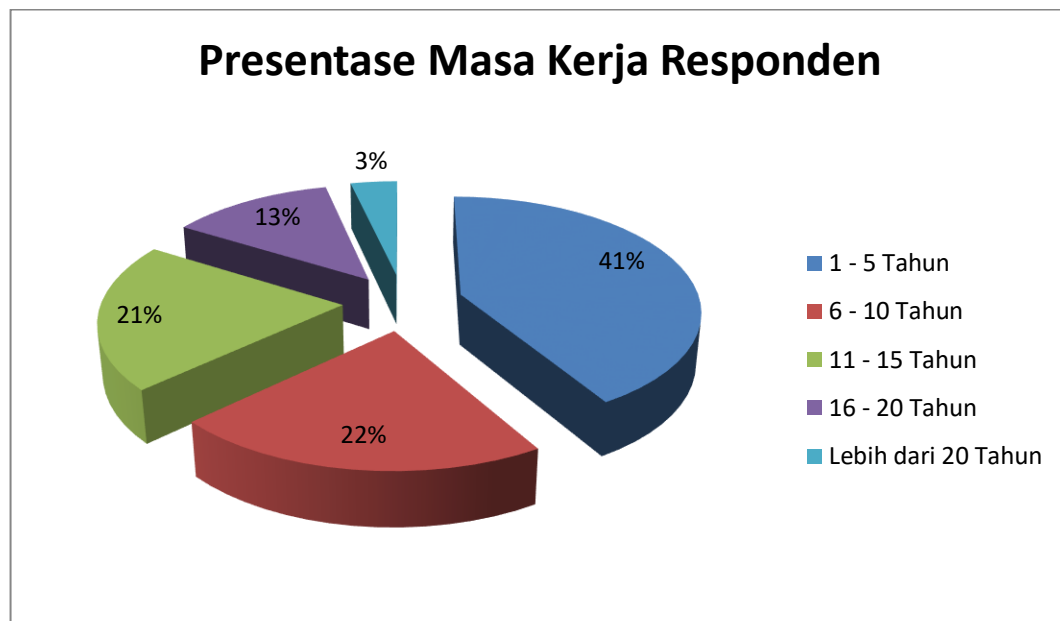
Sumber : Data primer yang diolah 2018



Gambar 4.1. Presentase Usia Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2018)

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan hasil bahwa mayoritas usia responden yaitu 25 sampai 35 tahun dengan presentase sebesar 59%.



Gambar 4.2. Presentase Masa Kerja Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2018)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan hasil bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 1 sampai 5 tahun dengan presentase sebesar 41%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur. Kriteria pengujian validitas menurut Ghazali (2014) dinyatakan valid jika nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah CR (*Construct reliability*) dan AVE (*Variance Extracted*). Menurut Ghazali (2014) sebuah variabel dikatakan reliable apabila memiliki nilai CR lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5.

Dalam penelitian ini terdiri dari 53 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 111 dengan menggunakan aplikasi AMOS. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability	AVE
Kepuasan Kerja	KK1	0.796	0.9749	0.6609
	KK2	0.811		
	KK3	0.819		
	KK4	0.815		
	KK5	0.825		
	KK6	0.724		
	KK7	0.842		
	KK8	0.839		
	KK9	0.747		
	KK10	0.823		
	KK11	0.789		
	KK12	0.769		
	KK13	0.842		
	KK14	0.796		
	KK15	0.825		
	KK16	0.839		
	KK17	0.797		
	KK18	0.847		
	KK19	0.867		
	KK20	0.833		

Sumber: Lampiran 7 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas Kepuasan Kerja keseluruhan item pertanyaan sebanyak 20 item pernyataan, didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability	AVE
Komitmen Organisasional	KO1	0.858	0.9810	0.6838
	KO2	0.760		
	KO3	0.857		
	KO4	0.869		
	KO5	0.812		
	KO6	0.825		
	KO7	0.824		
	KO8	0.842		
	KO9	0.824		
	KO10	0.842		
	KO11	0.841		
	KO12	0.852		
	KO13	0.849		
	KO14	0.804		
	KO15	0.750		
	KO16	0.809		
	KO17	0.86		
	KO18	0.828		
	KO19	0.812		
	KO20	0.852		
	KO21	0.839		
	KO22	0.771		
	KO23	0.815		
	KO24	0.839		

Sumber: Lampiran 7 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas komitmen organisasional keseluruhan item pertanyaan sebanyak 24 item pernyataan, didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel komitmen organisasional menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability	AVE
Work Family Conflict	WFC1	0.824	0.8982	0.6881
	WFC2	0.828		
	WFC3	0.818		
	WFC4	0.848		

Sumber: Lampiran 7 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas *work family conflict* keseluruhan item pertanyaan sebanyak 4 item pernyataan, didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *work family conflict* menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability	AVE
Turnover Intention	TI1	0.841	0.9301	0.7273
	TI2	0.809		
	TI3	0.890		
	TI4	0.873		
	TI5	0.849		

Sumber: Lampiran 7 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas *turnover intention* keseluruhan item pertanyaan sebanyak 5 item pernyataan, didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan memiliki angka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *turnover intention* menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

C. Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari *work family conflict*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.7. Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
3,00 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2018)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian digunakan untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel Work Family Conflict

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	111	1	4	2.32	.945
WFC2	111	1	4	2.27	.894
WFC3	111	1	4	2.37	.953
WFC4	111	1	4	2.34	.968
Valid N (listwise)	111			2,325	

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *work family conflict*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini adalah 2,325 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *work family conflict* pada perawat dalam kategori ini adalah rendah karena memiliki angka rata-rata 2,325.

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	111	2	5	3.69	.872
KK2	111	2	5	3.80	.923
KK3	111	2	5	3.82	.886
KK4	111	2	5	3.73	.894
KK5	111	2	5	3.69	.942
KK6	111	2	5	3.68	.876
KK7	111	2	5	3.80	.893
KK8	111	2	5	3.80	.913
KK9	111	2	5	3.77	.873
KK10	111	2	5	3.76	.855
KK11	111	2	5	3.77	.884
KK12	111	2	5	3.68	.876
KK13	111	2	5	3.72	.896
KK14	111	2	5	3.77	.894
KK15	111	2	5	3.78	.938
KK16	111	2	5	3.69	.932
KK17	111	2	5	3.73	.904
KK18	111	2	5	3.74	.941
KK19	111	2	5	3.83	.923
KK20	111	2	5	3.78	.909
Valid N (listwise)	111			3,75	

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabelkepuasan kerja.Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini adalah3,75 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerjapada perawat dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,75.

Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	111	2	5	3.71	.928
KO2	111	2	5	3.66	.837
KO3	111	2	5	3.70	.940
KO4	111	2	5	3.71	.985
KO5	111	2	5	3.63	.933
KO6	111	2	5	3.66	.939
KO7	111	2	5	3.68	.934
KO8	111	2	5	3.67	.937
KO9	111	2	5	3.66	.837
KO10	111	2	5	3.72	.936
KO11	111	2	5	3.74	.970
KO12	111	2	5	3.61	.936
KO13	111	2	5	3.76	.876
KO14	111	2	5	3.54	.951
KO15	111	2	5	3.74	.860
KO16	111	2	5	3.63	.894
KO17	111	2	5	3.72	.906
KO18	111	2	5	3.74	.902
KO19	111	2	5	3.77	.921
KO20	111	2	5	3.65	.960
KO21	111	2	5	3.76	.907
KO22	111	2	5	3.70	.848
KO23	111	2	5	3.75	.899
KO24	111	2	5	3.71	.898
Valid N (listwise)	111			3,69	

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.10. diatas dapat dilihat bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabelkomitmen organisasional. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini

adalah 3,69 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasional pada perawat dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,69.

Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI1	111	1	4	2.54	.970
TI2	111	1	4	2.43	.959
TI3	111	1	4	2.46	1.016
TI4	111	1	4	2.54	.932
TI5	111	1	4	2.50	.943
Valid N (listwise)	111			2,49	

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini adalah 2,49 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* pada perawat dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 2,49.

D. Hasil Penelitian

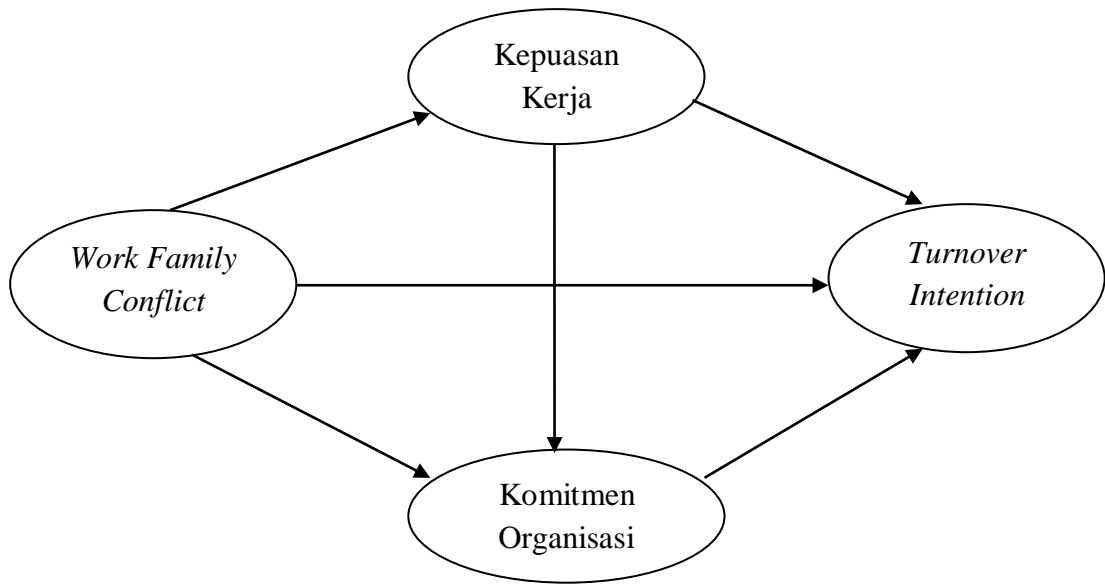
Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah pada proses analisis SEM menurut Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2014 meliputi:

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu *work family conflict*, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan dua variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Menyusun Diagram Alur

Setelah pengembangan model berdasarkan teori, maka langkah selanjutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

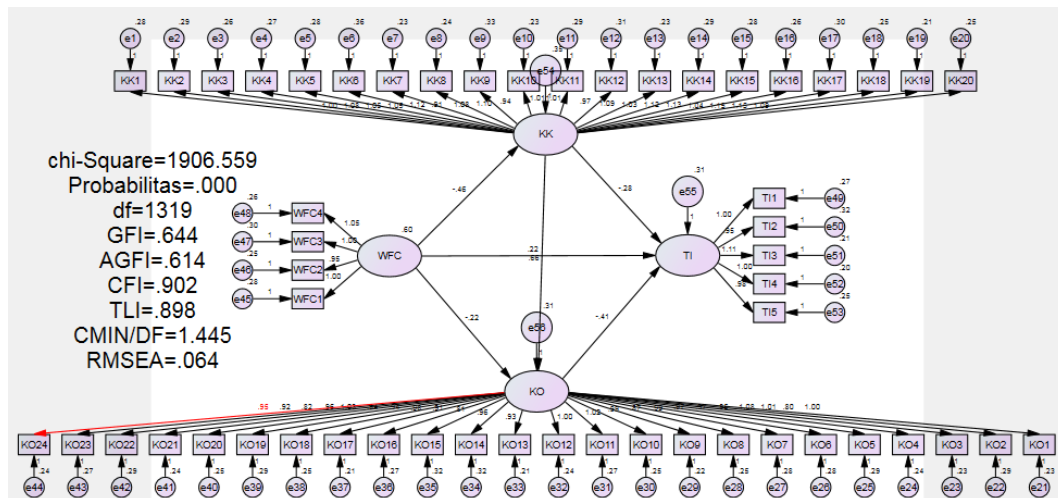


Gambar 4.3. Diagram Jalur Untuk SEM

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab

III



Gambar 4.4. Model Pengukuran

Sumber: Lampiran 6 Model Pengukuran (2018)

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 111 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200 (Imam Ghozali, 2011). Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.12. berikut:

Variable	min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
TI5	1.000	4.000	-.020	-.085	-.887	-1.907
TI4	1.000	4.000	-.051	-.219	-.852	-1.833
TI3	1.000	4.000	-.020	-.086	-1.103	-2.372
TI2	1.000	4.000	.162	.698	-.906	-1.948
TI1	1.000	4.000	-.115	-.494	-.953	-2.050
WFC4	1.000	4.000	.119	.510	-.971	-2.087
WFC3	1.000	4.000	.156	.670	-.892	-1.918
WFC2	1.000	4.000	.212	.910	-.715	-1.538
WFC1	1.000	4.000	.287	1.234	-.792	-1.704
KO24	2.000	5.000	-.007	-.030	-.911	-1.959
KO23	2.000	5.000	-.238	-1.022	-.719	-1.547
KO22	2.000	5.000	.158	.678	-.899	-1.934
KO21	2.000	5.000	-.164	-.707	-.836	-1.797
KO20	2.000	5.000	-.056	-.241	-.981	-2.109
KO19	2.000	5.000	-.241	-1.037	-.814	-1.750
KO18	2.000	5.000	-.061	-.264	-.908	-1.953
KO17	2.000	5.000	-.011	-.047	-.946	-2.034
KO16	2.000	5.000	.102	.437	-.861	-1.851
KO15	2.000	5.000	-.161	-.691	-.666	-1.431
KO14	2.000	5.000	-.053	-.228	-.909	-1.955
KO13	2.000	5.000	.166	.713	-1.123	-2.416
KO12	2.000	5.000	.105	.451	-.963	-2.071
KO11	2.000	5.000	-.180	-.774	-.993	-2.137
KO10	2.000	5.000	-.221	-.952	-.835	-1.795
KO9	2.000	5.000	-.132	-.568	-.552	-1.187
KO8	2.000	5.000	-.091	-.392	-.907	-1.950
KO7	2.000	5.000	-.008	-.036	-.978	-2.104
KO6	2.000	5.000	-.198	-.851	-.832	-1.790
KO5	2.000	5.000	.189	.812	-1.027	-2.209

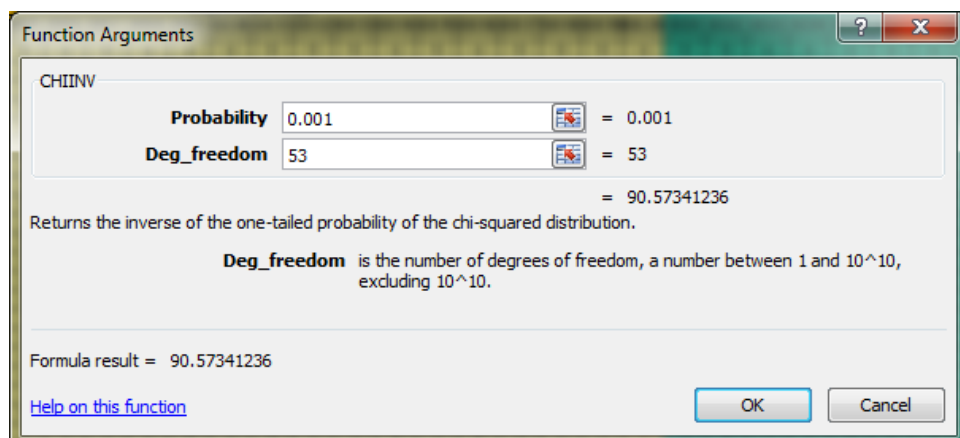
Variable	min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KO4	2.000	5.000	-.200	-.862	-.997	-2.143
KO3	2.000	5.000	-.235	-1.012	-.824	-1.773
KO2	2.000	5.000	-.132	-.568	-.552	-1.187
KO1	2.000	5.000	-.016	-.067	-.993	-2.136
KK20	2.000	5.000	-.292	-1.255	-.718	-1.544
KK19	2.000	5.000	-.421	-1.812	-.631	-1.357
KK18	2.000	5.000	-.248	-1.068	-.838	-1.801
KK17	2.000	5.000	-.259	-1.112	-.701	-1.507
KK16	2.000	5.000	-.236	-1.017	-.795	-1.709
KK15	2.000	5.000	-.288	-1.241	-.820	-1.764
KK14	2.000	5.000	-.368	-1.583	-.562	-1.209
KK13	2.000	5.000	-.337	-1.450	-.592	-1.273
KK12	2.000	5.000	-.057	-.244	-.750	-1.613
KK11	2.000	5.000	-.400	-1.719	-.487	-1.048
KK10	2.000	5.000	-.302	-1.301	-.497	-1.068
KK9	2.000	5.000	-.104	-.449	-.810	-1.742
KK8	2.000	5.000	-.320	-1.377	-.712	-1.531
KK7	2.000	5.000	-.450	-1.935	-.465	-1.000
KK6	2.000	5.000	-.220	-.946	-.618	-1.329
KK5	2.000	5.000	-.209	-.900	-.848	-1.823
KK4	2.000	5.000	-.212	-.910	-.715	-1.538
KK3	2.000	5.000	-.428	-1.842	-.479	-1.030
KK2	2.000	5.000	-.366	-1.573	-.686	-1.475
KK1	2.000	5.000	-.358	-1.542	-.488	-1.049
Multivariate					-5.595	-3.86

Sumber: Lampiran 9 Uji Normalitas (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis maupun skewness, berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -3,86 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 53, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.5. Hasil Perhitungan *Degree Of Freedom*

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2018)

Hasilnya adalah **90,573**. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 90,573 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.13. Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
8	72.882	.036	.984
38	72.535	.039	.931
70	67.944	.081	.995
36	67.196	.091	.992

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
72	65.424	.118	.998
50	64.989	.125	.996
54	64.944	.126	.990
45	64.214	.139	.991
59	64.086	.142	.982
84	63.671	.150	.977
5	63.405	.155	.967
101	62.311	.179	.985
61	61.125	.207	.995
57	60.472	.224	.997
97	60.275	.229	.996
66	60.241	.230	.991
11	60.149	.233	.986
68	59.874	.240	.983
77	59.679	.246	.977
64	59.622	.247	.964
107	59.442	.253	.954
92	58.410	.283	.985
75	58.189	.290	.982
30	58.103	.293	.973
31	58.035	.295	.960
67	57.643	.308	.965
47	57.504	.312	.955
74	57.315	.318	.947
9	57.193	.322	.932
94	57.166	.323	.904
29	56.952	.330	.895
76	56.866	.333	.866
43	56.730	.338	.842
58	56.627	.341	.809
28	56.458	.347	.788
4	56.198	.356	.786
102	56.161	.357	.732
91	56.106	.359	.678
3	55.514	.380	.764
96	55.432	.383	.721
40	55.082	.396	.746
87	55.026	.398	.695
88	54.865	.404	.671

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
34	54.659	.411	.660
12	54.424	.420	.657
33	54.356	.423	.605
85	54.316	.424	.542
37	54.260	.426	.483
16	53.479	.456	.654
1	53.188	.467	.670
108	53.134	.469	.616
62	53.032	.473	.574
51	52.708	.485	.604
86	52.521	.493	.589
32	52.470	.495	.531
2	52.465	.495	.457
22	51.989	.514	.538
99	51.838	.519	.512
79	51.812	.520	.445
93	51.649	.527	.424
73	51.439	.535	.418
95	51.328	.539	.380
90	51.274	.542	.326
52	51.157	.546	.293
10	51.073	.550	.253
110	50.953	.554	.224
42	50.883	.557	.186
20	50.693	.564	.177
23	50.541	.570	.161
39	50.500	.572	.124
83	50.442	.574	.097
6	50.386	.577	.074
35	50.372	.577	.051
14	50.311	.579	.038
63	49.662	.605	.076
65	49.443	.613	.073
48	49.376	.616	.055
80	49.202	.623	.049
89	49.046	.629	.042
13	48.713	.642	.049
103	48.381	.654	.056
71	48.294	.658	.042

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
15	47.745	.678	.069
55	47.659	.682	.052
56	47.249	.697	.067
49	46.961	.707	.069
100	46.904	.709	.049
105	46.796	.713	.037
104	46.712	.716	.026
98	46.635	.719	.017
106	46.076	.739	.029
82	45.777	.749	.030
41	45.551	.756	.026
53	45.492	.758	.016
109	45.470	.759	.009
24	45.410	.761	.005
26	45.402	.761	.002
25	45.311	.764	.001
17	44.884	.778	.002
78	44.797	.781	.001

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2018)

Pada tabel 4.12 menunjukkan sebagian nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 90,573. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang *outliers*.

5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.14. Notes For Model

Number of distinct sample moments:	1431
Number of distinct parameters to be estimated:	112
Degrees of freedom (1431 - 112):	1319

Sumber: Lampiran 8 *Notes For Model* (2018)

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1319. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.15. Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,041	Fit
GFI	≥ 0.90	0,644	Tidak fit
AGFI	≥ 0.90	0,614	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,445	Fit
TLI	≥ 0.90	0,898	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,902	Fit

Sumber : Lampiran 11 Model fit (2017)

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini

adalah 0,041 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,644. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,614. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian tidak fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,445 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,898 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian tidak fit.

CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah

0,902 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, AGFI, dan TLI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA, CMIN/DF, dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Gozali, 2014 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*fit*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

Tabel 4.16. Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	<---	<i>Work Family Conflict</i>	-.460	.091	-5.046	***	Diterima
Komitmen Organisasional	<---	Kepuasan Kerja	.658	.113	5.802	***	Diterima
Komitmen Organisasional	<---	<i>Work Family Conflict</i>	-.222	.091	-2.443	.015	Diterima
Turnover Intention	<---	Komitmen Organisasional	-.412	.112	-3.679	***	Diterima
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	-.280	.126	-2.228	.026	Diterima
Turnover Intention	<---	<i>Work Family Conflict</i>	.219	.099	2.221	.026	Diterima

Berdasarkan tabel 4.16. dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,460 dan nilai C.R -5.046 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Artinya semakin meningkat *work family conflict* maka akan mengurangi kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,412 dan nilai C.R -3.679 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan menurunkanturnover intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan turnover intention.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,658 dan nilai C.R 5.802 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,222 dan nilai C.R -2.443 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work family conflict* dengan komitmen organisasinegatif. Artinya semakin meningkatkomitmen organisasi maka akan menurunkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,015 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi.

5. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,219 dan nilai C.R 2.221 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work-family conflict* dengan *turnover intention* positif. Artinya semakin meningkat *work-family conflict* maka akan meningkatkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H6) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *Work family conflict* dengan *turnover intention*.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,280 dan nilai C.R -2.228 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* negatif. Artinya

semakin meningkat kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

7. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.17. Standardized Direct Effets

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	-.516	.000	.000	.000
KO	-.218	.573	.000	.000
TI	.209	-.238	-.402	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4.18. Standardized Indirect Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	.000	.000	.000	.000
KO	-.296	.000	.000	.000
TI	.329	-.231	.000	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* positif. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan timbul *turnover intention* yang tinggi. Sehingga (H7) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

8. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.19. Standardized Direct Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	-.516	.000	.000	.000
KO	-.218	.573	.000	.000
TI	.209	-.238	-.402	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4.20. Standardized Indirect Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	.000	.000	.000	.000
KO	-.296	.000	.000	.000
TI	.329	-.231	.000	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* positif. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan timbul *turnover intention* yang tinggi. Sehingga (H8) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

F. Pembahasan

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien *standardized regression weight* sebesar -0,460 dan nilai C.R -5.046 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Artinya semakin meningkat *work family conflict* maka akan mengurangikepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “*Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

Dapat diketahui bahwa *work family conflict* di RSUD Wates rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistic deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 2,33. Dengan rendahnya *work family conflict* maka mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Tidak semua orang tua dapat memenuhi tuntutan sebagai orang tua ataupun pasangan di dalam keluarga, serta tuntutan di pekerjaannya. Beberapa hal yang dapat menimbulkan adanya *work family conflict* yang dialami oleh perawat wanita di RSUD Wates dikarenakan pekerjaan mereka yang cukup menantang, sering melakukan perjalanan jauh, serta jam kerja yang panjang, sehingga mereka harus meninggalkan anaknya yang masih kecil di rumah karena harus bekerja. Hal tersebut dapat dengan mudah menimbulkan konflik yang terjadi akibat tekanan-tekanan dan juga keinginan untuk turut serta dalam aktivitas keluarga. Perawat yang merasa bahwa tekanan di rumah mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas di rumah sakit secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerjanya saat ia berada di rumah sakit. Ketika ada masalah di rumah maka emosi yang ada akan dibawa ke pekerjaan. Hal tersebut membuat perawat tidak bersemangat bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan berkurang karena mereka menganggap keluarga sebagai faktor yang terpenting untuk dirinya. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi

work family conflict yang dialami oleh perawat, maka semakin rendah kepuasan kerja mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja karena ketika *work family conflict* yang dirasakan itu rendah, maka perawat bisa fokus dan mempunyai kesempatan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Prajogo (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan dalam bekerja. Purwaningsih dan Suprpti (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien standardized regression weight sebesar -0,222 dan nilai C.R -2.443 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Work Family Conflict dengan komitmen organisasi negatif. Artinya semakin meningkat Komitmen Organisasi maka akan menurunkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,015 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “Work family conflict berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa work family conflict di RSUD Wates rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistic deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 2,33. Dengan rendahnya work family conflict maka mampumampu mempengaruhi meningkatnya komitmen organisasi pada karyawannya, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi yang menunjukkan angka 3,69.

Work family conflict merupakan hal yang sulit dihindari, terutama bagi perawat yang sudah berkeluarga. Konflik tersebut terjadi akibat waktu yang digunakan untuk memenuhi suatu peran tidak dapat untuk memenuhi peran yang lain. Misalnya ketika ada pertemuan orang tua murid dan guru tentunya tidak mungkin dia bisa berada dalam dua tempat di waktu yang sama. Hal itu juga terjadi ketika si perawat mendapat giliran shift malam sehingga dia tidak bisa ikut makan malam di rumah bersama keluarga. Perawat yang kesulitan menyelaraskan tuntutan di dalam keluarga maupun pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen pada organisasi atau bisa juga dikatakan perawat akan mengalami “kekaburan” sehingga kurang berkomitmen. Namun dalam hal ini work family conflict yang dirasakan oleh perawat tergolong rendah sehingga komitmen terhadap organisasinya meningkat. Komitmen organisasi meningkat bisa dilihat dari kesadaran para perawat akan pentingnya peran mereka di organisasi. Perawat RSUD Wates merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karirnya dengan organisasi tersebut dan juga mereka

sangat menikmati ketika membahas organisasi dengan orang-orang di luar organisasi. Dengan demikian bisa dilihat bahwa mereka memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Riandini, Wraso, dan Haryono yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Kasyfi, Yunus, dan Purs (2015) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Purwaningsih dan Suprpti (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien standardized regression weight sebesar 0,658 dan nilai C.R 5.802 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baikkepuasan kerjamaka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat RSUD Wates tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistic deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,75. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi meningkatnya komitmen organisasi pada karyawannya, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi yang menunjukkan angka 3,69.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja pada perawat RSUD Wates. Mereka berkesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja juga terjalin bagus karena dalam bekerja tentunya mereka perlu untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Selain itu dia

juga berkesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain, dalam hal ini kaitannya dengan menangani pasien. Serta kondisi lingkungan kerja yang juga mendukung, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan medis dari rumah sakit. Dengan adanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi maka dapat meningkatkan komitmen para perawat terhadap rumah sakit.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Wayan dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Riandini, Warso, dan Haryono yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Rantika dan Sunjoyo (2011) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sartika (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien standardized regression weight sebesar -0,280 dan nilai C.R -2.228 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention negatif. Artinya semakin meningkat Kepuasan Kerja maka akan menurunkan Turnover Intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H_4) yang

berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan turnover intention.

Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat RSUD Wates tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistic deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,75. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi ternyata mampumempengaruhi menurunnyaturnover intention pada perawat, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel turnover intention yang menunjukkan angka 2,49.

Terdapat berbagai hal yang mempengaruhi terciptanya rasa kepuasan kerja pada perawat RSUD Wates, antara lain gaji, pekerjaan yang menyenangkan, pengawasan yang baik, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang menyenangkan, sehingga hal itu akan mampu meminimalisir niat perawat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini terbukti dengan banyaknya perawat yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan terus bertahan didalam organisasi dan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi. Dengan adanya kepuasan yang tinggi di RSUD Wates maka akan mampu menurunkan angka turnover intention. Turnover intention yang rendah bisa dilihat dari

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Sidharta dan Margaretha

(2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien standardized regression weight sebesar -0,412 dan nilai C.R -3.679 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan turnover intention negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan menurunkan turnover intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan turnover intention.

Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki perawat RSUD Wates tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistic deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,69. Dengan adanya komitmen yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi menurunnya *turnover intention* pada perawat, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel turnover intention yang menunjukkan angka 2,49.

Beberapa alasan yang membuat perawat memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi diantaranya adalah adanya rasa timbal balik terhadap apa yang sudah diberikan oleh organisasi terhadapnya, dan juga segala suatu kegiatan, budaya organisasi, sistem kompensasi dan benefit lainnya sesuai dengan kebutuhan individu, perawat sadar akan pentingnya peran mereka di organisasi. Perawat RSUD Wates merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karirnya dengan organisasi tersebut dan juga mereka sangat menikmati ketika membahas organisasi dengan orang-orang di luar organisasi. Dengan demikian bisa dilihat bahwa mereka memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi dan dengan tingginya komitmen yang dimiliki perawat RSUD Wates maka dapat menurunkan tingkat turnover intention.

Hasil penelitian ini senada dengan Sidharta dan Margaretha (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention. Hal itu senada dengan hasil penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan turnover intention.

6. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *Turnover Intention* secara langsung

Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien standardized regression weight sebesar 0,219 dan nilai C.R 2.221 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work-family conflict* dengan *turnover intention* positif. Artinya semakin meningkat *work-family conflict* maka akan meningkatkan

turnover intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Dapat diketahui bahwa *work family conflict* di RSUD Wates rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi sebesar 2,33. Dengan rendahnya *work family conflict* maka mampu menurunkan *turnover intention* perawat. Dengan adanya *work family conflict* yang rendah ternyata mampu mempengaruhi menurunnya *turnover intention* pada perawat, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel *turnover intention* yang menunjukkan angka 2,49.

Banyak hal yang mempengaruhi *work family conflict* di antaranya adalah kurangnya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, sering merasa lelah setelah pulang bekerja, keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai istri, sehingga terjadilah permasalahan di dalam keluarga yang bisa mempengaruhi pekerjaannya. Dengan adanya keluhan dari anggota keluarga maka dapat menimbulkan niat untuk berhenti dari pekerjaannya dan mulai mencari alternatif pekerjaan lain. Dengan adanya *work family conflict* yang tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*. Begitu

pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka tingkat *turnover intention* juga rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Utama dan Sintaasih, 2015 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Wulandari dan Adnyani, 2016 juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

7. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai intervening

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh sebesar nilai direct < nilai indirect, pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$. Dengan ini dapat disimpulkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka juga akan menurunkan kepuasan kerja serta mampu meningkatkan angka *turnover intention*. Sehingga (H7) yang berbunyi “***work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja**” dapat disimpulkan **diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Work family conflict pada perawat di RSUD Wates dapat dikatakan rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi 2,325. Dengan adanya *work family conflict* yang rendah ternyata mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif yang menunjukkan angka interpretasi 3,75. Dengan tingginya kepuasan kerja pada karyawan ternyata mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif yang menunjukkan nilai interpretasi 2,49.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya *work family conflict* seperti beban tugas yang berat, jam kerja yang panjang, sehingga perawat merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan perannya di rumah. Hal itu berdampak pada kepuasan kerja mereka. Persoalan yang terjadi di rumah kemudian dibawa ke pekerjaan, akan membuat perawat tidak bisa focus terhadap pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka kepuasan kerja mereka tinggi. Kepuasan kerja inilah yang membuat perawat tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi. Hal ini telah dibuktikan oleh perawat di RSUD Wates dimana perawat disana telah memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga perawat tersebut tidak ingin meninggalkan perusahaannya. Hal ini bisa dilihat dari perawat disana yang selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi seperti bekerja dengan maksimal serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya *work*

family conflict yang rendah dan kepuasan yang tinggi pada perawat RSUD Wates maka akan mampu menurunkan angka *turnover intention* pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yani, Sudibya, Rahyuda (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

8. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai intervening

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai direct < nilai indirect, pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$. Dengan ini dapat disimpulkan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka juga akan menurunkan komitmen organisasi serta mampu meningkatkan angka *turnover intention*. Sehingga (H8) yang berbunyi “***work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi**” dapat disimpulkan **diterima** karena adanya hubungan yang positif antara *work family conflict* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Work family conflict pada perawat di RSUD Wates dapat dikatakan rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi 2,325. Dengan adanya *work family conflict* yang rendah ternyata mampu meningkatkan komitmen organisasi pada perawatnya, hal ini dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif yang menunjukkan angka interpretasi 3,69. Dengan tingginya komitmen organisasi pada perawat ternyata mampu menurunkan angka *turnover intention* pada perawat, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif yang menunjukkan nilai interpretasi 2,49.

Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang akan menyebabkan perawat pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat komitmen perawat terhadap organisasi menurun. Ketika seseorang sudah tidak lagi mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka tidak ada alasan lagi untuk dia bertahan dalam tempat dia bekerja. Dia akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Niatnya untuk meninggalkan tempat dia bekerja akan semakin besar apabila dia sudah kehilangan rasa percayanya pada organisasi tempat dia bekerja. Begitu pula sebaliknya, *work family conflict* yang ada pada perawat RSUD Wates tergolong rendah, sehingga berhasil meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perawat yang bekerja lebih dari lima tahun dan tetap bertahan pada

organisasi. Adanya komitmen organisasi yang kuat pada diri perawat maka akan mampu mengurangi niat perawat untuk meninggalkan organisasi. Dengan adanya *work family conflict* yang rendah dan komitmen organisasi yang tinggi pada perawat RSUD Wates maka akan mampu menurunkan angka *turnover intention* pada perawat.