

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek

a. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H. Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta (sekarang Jalan K.H. Ahmad Dahlan). Pada tahun 1936 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi

lagi ke Jalan K.H. Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Bersamaan dengan berkembangnya berbagai amal usaha di bidang kesehatan, termasuk di dalamnya adalah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta maka Pimpinan Pusat perlu mengatur gerak kerja dari amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Dalam Surat Keputusan tersebut diatur tentang misi utamanya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berbagai perubahan yang berkembang di luar lingkungan maupun yang terjadi secara internal di dalam organisasi RS PKU Muhammadiyah. tentang keselamatan pasien, keterbatasan akses pelayanan kesehatan pada sebagian masyarakat tertentu, perkembangan ilmu dan teknologi, *huge burden disease*, hingga semakin terbukanya batas-batas informasi yang berimbas

terhadap makin kritisnya pelanggan terhadap pelayanan kesehatan serta perubahan regulasi pemerintah, diantisipasi dengan berbagai langkah dari perbaikan sarana prasarana dan Sumber Daya Insani, sehingga menjadikan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta selain mampu bersaing dengan sarana pelayanan kesehatan yang lain juga patuh terhadap regulasi pemerintah.

b. Visi dan Misi Organisasi

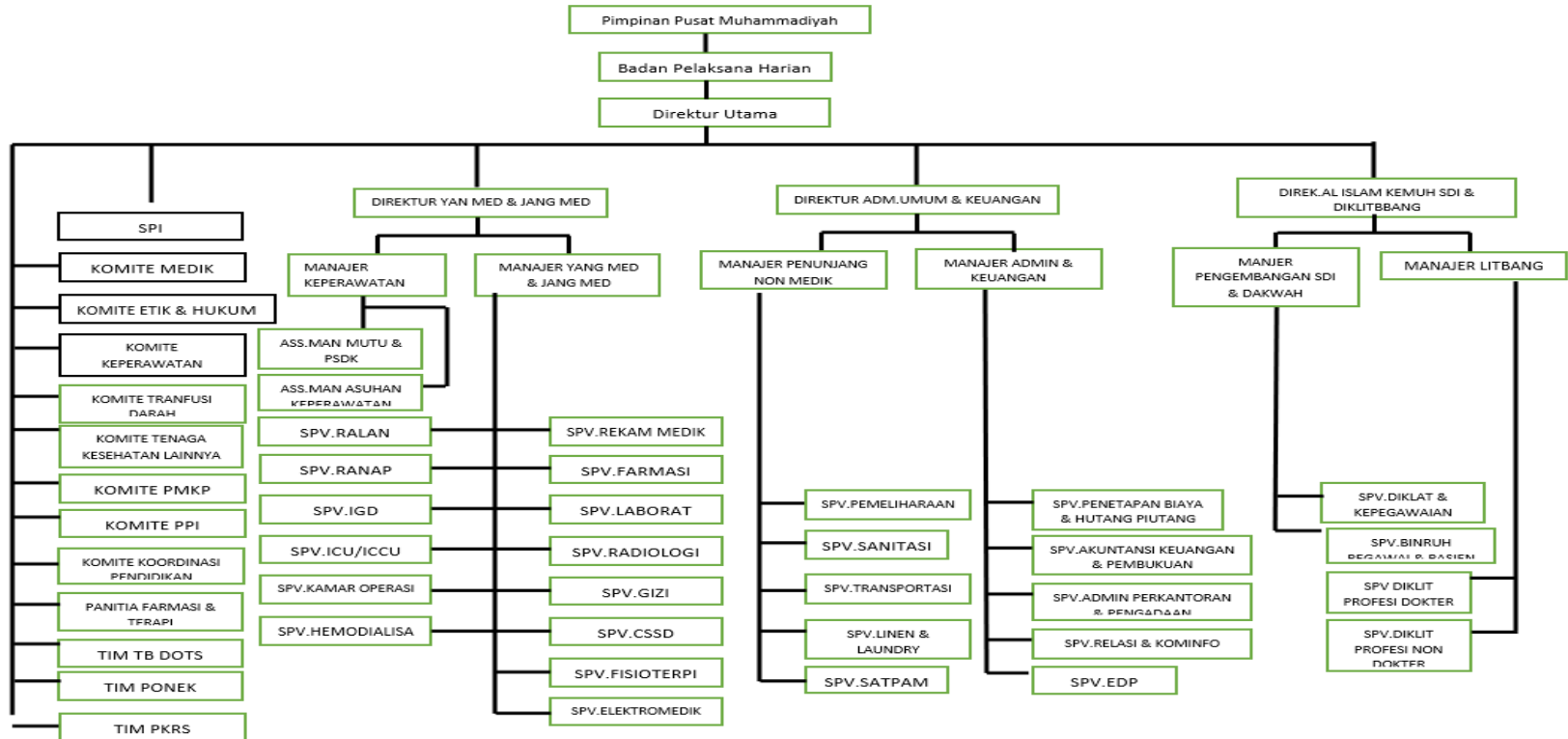
1) Visi

Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

2) Misi

- i. Misi Pelayanan Publik/Sosial
- ii. Misi Pendidikan
- iii. Misi Penelitian dan Pengembangan
- iv. Misi Dakwah

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada karyawan paramedis (perawat) di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara, yaitu dengan membagikan kuesioner dan pembagiannya itu kepada perawat yang bertugas pada jam-jam tersebut atau sesuai jadwal masing-masing, sehingga kuesioner dapat di tinggalkan pada ruang jaga perawat supaya dapat di isi oleh masing-masing perawat sesuai *shift* jaga perawat yang terbagi dalam 9 ruangan (bangsal). Kurang lebih waktu untuk pengambilan kuesioner tersebut sekitar dua minggu. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dari total 150 kuesioner yang dibagikan, yang kembali ada 131 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 131 kuesioner. Dari jumlah responden yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan tahap selanjutnya.

C. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan jumlah keseluruhan 150 orang perawat. Rincian total perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Perawat

No	Nama Bangsal	Jumlah
1	IGD	19
2	Wardah	15
3	Zaitun	14
4	Naim	14
5	Ar Royan	19
6	Al Kautsar	18
7	Poliklinik	17
8	Firdaus/KBY	18
9	Az Zahra	16
Total		150

Sumber: HRD RS PKU Muhammadiyah Gamping (2018)

Dari total keseluruhan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 150 perawat. Dari total populasi tersebut diambil sebanyak 150 perawat untuk dijadikan responden yang akan mengisi kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. Dari 150 kuesioner yang dibagikan kepada reponden, kuesioner yang dikembalikan oleh reponden sejumlah 131. Hasil akhir dari responden ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2**Hasil Akhir Jumlah Responden**

No	Nama Bangsal	Jumlah
1	IGD	15
2	Wardah	9
3	Zaitun	14
4	Naim	14
5	Ar Royan	13
6	Al Kautsar	15
7	Poliklinik	17
8	Firdaus/KBY	18
9	Az Zahra	16
Total		131

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diperoleh keterangan jumlah responden akhir yaitu: pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping diperoleh responden sebanyak 131 responden. Dapat diketahui juga mengenai profil responden dari jenis kelamin, usia, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	18.3%	100 %
	Perempuan	107	81.7%	
	Total	131		

Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki, yaitu 81.7% dan 18.3%. Hal ini menunjukkan ada perbedaan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin.

2. Usia Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik usia dapat ditampilkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Usia	20 - 25 Th	29	22.1%	100%
	25 - 30 Th	48	36.7%	
	31 - 35 Th	35	26.7%	
	36 - 40 Th	14	10.7%	
	> 40 Th	5	3.8%	
	Total	131		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 131 responden yang tertinggi adalah berusia 25–30 tahun yaitu 36.7%, sedangkan yang terendah adalah berusia >40 tahun yaitu sebanyak 3.8%. Hal ini menunjukkan pada usia 25 sampai 30 tahun tersebut merupakan usia yang mempunyai intensitas tinggi dalam menjalankan pekerjaan sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

3. Lama Kerja Responden

Responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan karakteristik masa kerja dapat ditampilkan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Masa Kerja	1 - 5 Th	82	62.6%	100%
	6 - 10 Th	43	32.8%	
	11 - 15 Th	6	4.6%	
	> 15 Th	-	-	
	Total	131		

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 131 responden yang tertinggi adalah responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun yaitu sebesar 62.6%, sedangkan yang terendah adalah masa

kerja 11–15 tahun, yaitu sebanyak 4.6%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata-rata mengabdikan diri diatas 1 tahun pada RS PKU Muhammadiyah Gamping.

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah instrumen yang berkualitas. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas konstruk digunakan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur, sedangkan reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat ukur (Sekaran, 2006). Penelitian ini terdiri dari 26 pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden sebanyak 131 untuk diuji kualitas instrumennya di IBM SPSS AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari uji validitas dan reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Factor Loading	Construct Reliability
WFC 4	0,665	0.827
WFC 3	0,657	
WFC 2	0,849	
WFC 1	0,775	
KO 1	0,733	0.958
KO 2	0,744	
KO 3	0,676	
KO 4	0,677	
KO 5	0,732	
KO 6	0,705	
KO 7	0,802	
KO 8	0,797	
KO 9	0,790	
KO 10	0,771	
KO 11	0,783	
KO 12	0,765	
KO 13	0,712	
KO 14	0,718	
KO 15	0,750	
KO 16	0,792	
KO 17	0,774	
KO 18	0,783	
SK 4	0,680	0.808
SK 3	0,698	
SK 2	0,733	
SK 1	0,752	

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari 26 butir pernyataan yang diuji validitasnya keseluruhan dinyatakan valid. Karena instrumen memenuhi standar penerimaan yaitu, nilai *factor loading* $\geq 0,50$ (Hair, *et al.*, 2010). Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari empat variabel yang diuji reliabilitasnya keseluruhannya dinyatakan reliabel. Karena memenuhi standar penerimaan yaitu

dengan ketentuan $\geq 0,70$ pada *cut off value* dari *Construct Relability* (CR) untuk mengetahui data reliabel atau tidak (Hair, *et al.*, 2010).

E. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum (Ghozali, 2014). Khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi *work family conflict*, komitmen organisasional, dan stres kerja.

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan interval sebagai berikut:

1 - <1,8 = Sangat Rendah

1,8 - < 2,6 = Tidak Rendah

2,6 - <3,4 = Rendah

3,4 - <4,2 = Tinggi

4,2 - 5 = Sangat Tinggi

1. Komitmen Organisasional

Tabel 4.7

Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3.59
<i>Standart Deviation</i>	.816
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	8467

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen organisasional. Variabel komitmen organisasional menunjukkan jumlah rata-rata (*mean*) 3.59. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai kategori tinggi, dengan jumlah data responden sebesar 8467.

2. Stres Kerja

Tabel 4.8

Deskriptif Statistik Stres Kerja

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3.61
<i>Standart Deviation</i>	.769
<i>Minimum</i>	2
<i>Maximum</i>	5
Total	1890

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel stres kerja. Variabel stres kerja menunjukkan jumlah rata-rata (*mean*) 3.61.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai kategori tinggi, dengan jumlah data responden sebesar 1890.

3. *Work Family Conflict*

Tabel 4.9

Deskriptif Statistik *Work Family Conflict*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3.61
<i>Standart Deviation</i>	.788
<i>Minimum</i>	2
<i>Maximum</i>	5
Total	1891

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *work family conflict*. Variabel *work family conflict* menunjukkan jumlah rata-rata (*mean*) 3.61. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* mempunyai kategori tinggi, dengan jumlah data responden sebesar 1891.

F. **Proses Analisis Data**

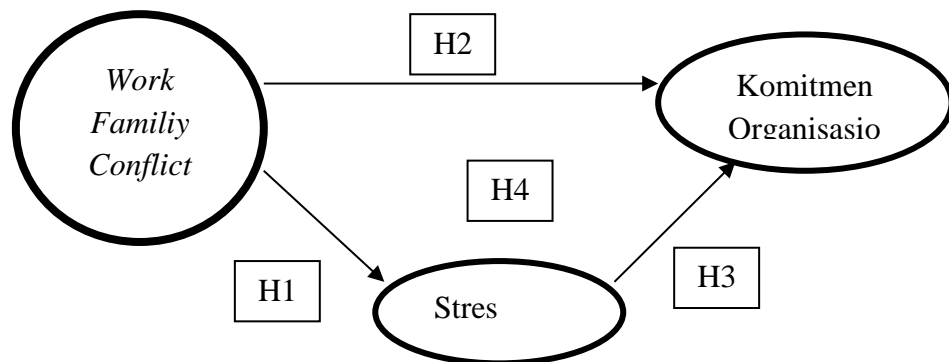
Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS versi 22. Teknik analisis data menggunakan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah menurut Hair, *et al.* (2010) adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Langkah pertama pada model SEM yaitu mengembangkan model penelitian yang didasarkan pada konsep analisis data yang mempunyai justifikasi (pembenaran). Hubungan antar variabel dengan model merupakan turunan dari teori. Tanpa didasari teori yang kuat maka SEM tidak dapat digunakan.

2. Menyusun Diagram Jalur

Langkah kedua yaitu menggambar diagram jalur (*path diagram*) yang menjadi kerangka dalam penelitian. Di dalam AMOS itu sendiri sudah tersedia sehingga hanya menggunakannya saja.



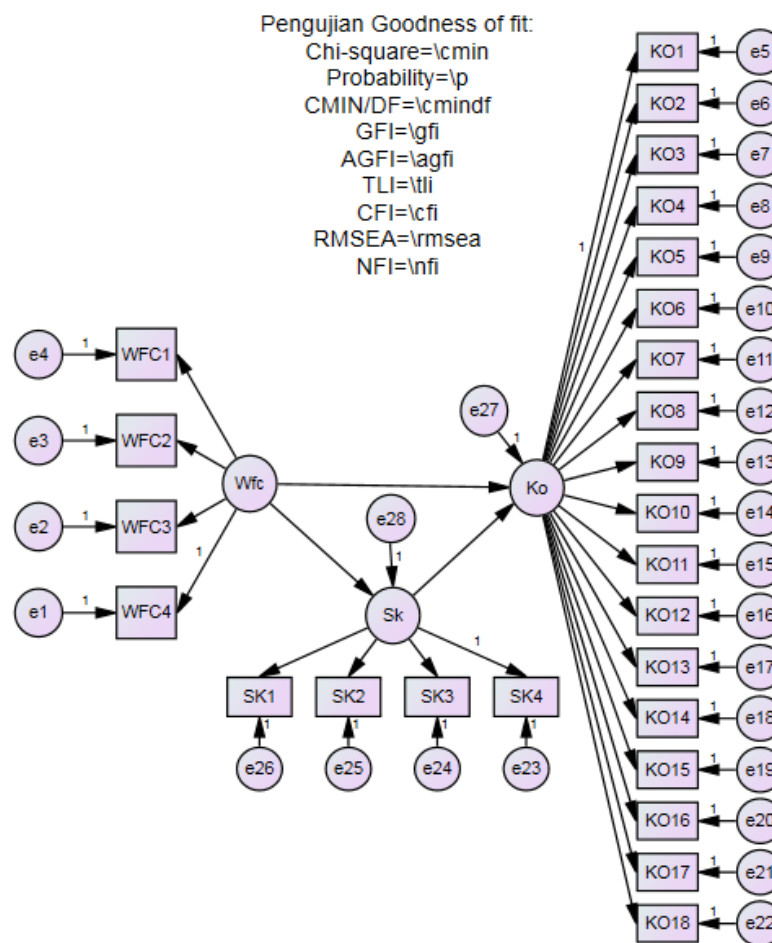
Gambar 4.2

Diagram Jalur

Gambar 4.2 menunjukkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram jalur (*path diagram*) yang diperoleh berdasar teori dan penelitian terdahulu. Model ini mencakup tiga variabel.

3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga yaitu mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.3

Model Penelitian *Output* AMOS

Gambar 4.3 menunjukkan diagram jalur yang telah dikonversikan ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran menggunakan IBM SPSS AMOS versi 22.

4. Memilih Jenis *Input* Matrik dan Estimasi Model Yang Disusulkan

a. *Input* matrik

Data input yang berasal dari peneliti yang bersifat mentah dimasukkan ke dalam AMOS, tetapi program merubah data tersebut menjadi data matrik kovarian atau matrik korelasi. Penggunaan input matrik kovarian digunakan untuk menguji teori, tetapi jika peneliti hanya ingin melihat pola hubungan yang tidak memerlukan uji teori, maka input matrik korelasi cukup dapat diterima untuk model penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis input matrik varian atau kovarian.

b. Estimasi model yang disusulkan

Teknik estimasi model persamaan struktural memiliki banyak jenis, salah satunya yaitu menggunakan *Maximum Likelihood Estimate* (MLE). Penelitian ini menggunakan *Maximum Likelihood Estimate* (MLE), estimasi model tersebut menggunakan sampel minimal 100-200 untuk hasil *goodness-of-fit* yang baik (Hair, *et al.*, 2010). *Maximum Likelihood Estimate* (ML) dapat dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

1) Ukuran Sampel Besar

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 131, yang mengacu berdasarkan teori dari Hair, *et al.*, (2010) yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang *representative* adalah sekitar 100-200. Ukuran sampel pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan pada uji SEM.

2) Normalitas Data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis -2,58 hingga 2,58 pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	min	max	Skewness	c.r.	Kurtosis	c.r.
SK1	2.000	5.000	-.057	-.264	-.353	-.826
KO1	1.000	5.000	-.134	-.624	-.125	-.291
WFC1	2.000	5.000	-.081	-.380	-.488	-1.140
<i>Multivariate</i>					-7.531	-1.130

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -1.130 berada di dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

3) Identifikasi *Outliers*

Outliers adalah kondisi di mana suatu data memiliki karakteristik yang unik dan terlihat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk yang ekstrim (Ghozali, 2014). Dalam analisis *multivariate*, adanya *outliers* diuji dengan melihat nilai *Mahalanobis Distance Squared* pada tingkat signifikansi $p < 0,001$.

Berikut adalah identifikasi outlier yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Pengujian *Outliers*

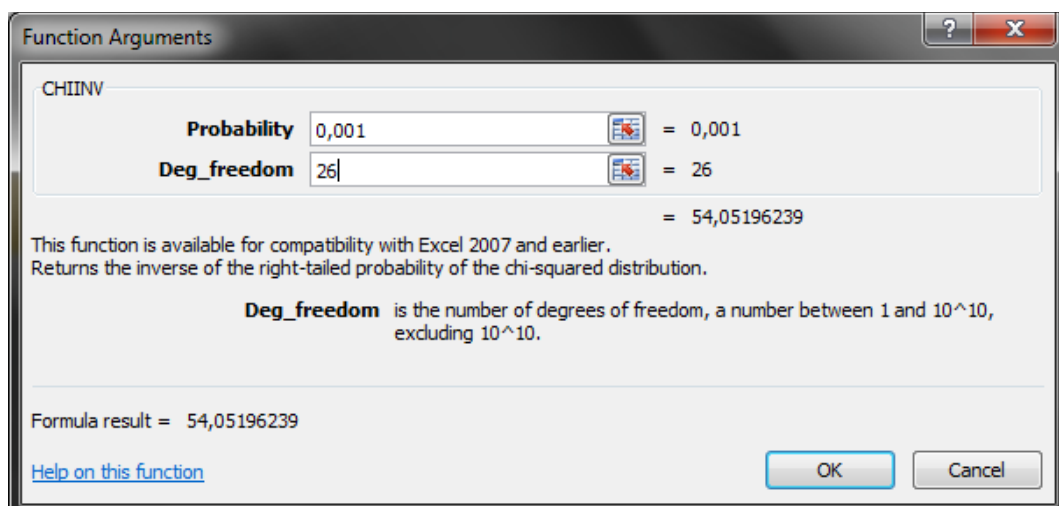
<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
94	46.635	.008	.639
42	41.891	.025	.845
93	40.748	.033	.809
91	37.898	.062	.965
90	37.743	.064	.927

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.11 menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of reedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 26 item. Dan

dari hasil perhitungan batas akhir *outlier* sebesar 54.051, jadi hasil dari *mahalanobis d-squared* diatas tidak ada yang *outlier*.

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 26, kemudian melalui program *excel* pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur Hasilnya adalah 54.051. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 54.051 merupakan *outliers multivariate*. Dari hasil AMOS dapat dilihat bahwa tidak data yang lebih besar dari nilai tersebut sebagai berikut:



Gambar 4.4

Hasil Perhitungan Degree Of Freedom

5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Langkah kelima adalah mengidentifikasi model dan melihat hasil identifikasi yang tidak logis. Jika terdapat *meaningless*, maka model penelitian terdapat masalah (*problem*) identifikasi, masalah identifikasi adalah ketidakmampuan proses model menghasilkan *unique estimate*. 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 4.12
Computation of degrees of freedom (Default model)

<i>Number of distinct sample moments:</i>	351
<i>Number of distinct parameters to be estimated:</i>	55
<i>Degrees of freedom (351-55):</i>	296

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.13
Result (Default Model)

<i>minimum was achieved</i>	
<i>Chi-square</i>	561,024
<i>Degrees of freedom</i>	296
<i>Probability level</i>	0,000

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa *degrees of freedom* nilainya adalah 296 atau positif, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut termasuk *over-identified* dan layak melanjutkan ke langkah berikutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*

Langkah keenam menilai *goodness-of-fit* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesiskan Fit atau cocok dengan sampel data (Hair, *et al.*, 2010). Hasil *goodness-of-fit* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji *Goodness of Fit* Indeks

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Less Fit
<i>Chi-Squares</i>	501,024	337,125	Less Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,083	Less Fit
GFI	≥ 0.90	0,742	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,695	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,895	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,881	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,892	Less Fit

Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari uji *goodness-of-fit*, keseluruhan hasil model menunjukkan less fit kecuali CMIN/DF sebesar 1,895 yang menunjukkan *good fit*. Merujuk pada prinsip *parsimony* dalam (Ghozali, 2014), jika terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Dengan demikian hasil uji *goodness-of-fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi sesuai dengan teori atau model.

7. Interpretasi Estimasi Hipotesis

Pada tahap ini selanjutnya model diinterpretasikan dan diestimasi, dan hasil pengujian statistik ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Sk <--- Wfc	,939	,141	6,682	***	
Ko <--- Wfc	-,912	,840	-1,086	,278	
Ko <--- Sk	2,204	,889	2,479	,013	

Sumber: Lampiran 9

Tabel 4.16

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Wfc	Sk	Ko
Sk	,939	,000	,000
Ko	-,668	1,616	,000

Sumber: Lampiran 10

Tabel 4.17

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Wfc	Sk	Ko
Sk	,000	,000	,000
Ko	1,517	,000	,000

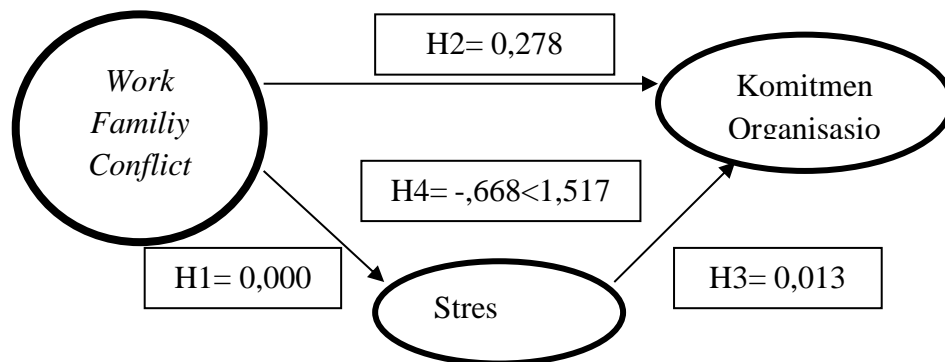
Sumber: Lampiran 10

Tabel 4.18

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Wfc	Sk	Ko
Sk	,939	,000	,000
Ko	,849	1,616	,000

Sumber: Lampiran 10



Gambar 4.5

Nilai Pengaruh Langsung Antar Variabel

Gambar 4.5 merupakan estimasi model akhir yang menunjukkan hasil nilai pengaruh langsung antar variabel. Hubungan antar variabel pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis Langsung

Pengaruh Langsung				
No	Hubungan Pengaruh Langsung	P	Batas	Keterangan
1.	<i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	0.000	0,05	Diterima
2.	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional	0.278	0,05	Ditolak
3.	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	0.013	0,05	Diterima

Hasil uji statistik pada tabel 4.19 menunjukkan hubungan antar variabel pengaruh langsung yang dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah 6,682. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja adalah positif, artinya semakin tinggi pengaruh *work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang ditimbulkan. Nilai P adalah $0.000 < 0,05$ yang artinya signifikan, sehingga (H1) yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara positif signifikan terhadap stres kerja diterima dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan stres kerja.

- b. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah -1,086. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional adalah tidak berpengaruh signifikan, artinya tidak ada hubungan langsung antara *work family conflict* dan komitmen organisasional. Nilai P adalah $0,278 < 0,05$ yang artinya tidak signifikan, sehingga (H2) yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ditolak dan dapat dinyatakan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional.

- c. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai c.r. adalah 2,479. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional adalah positif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Nilai P adalah $0,013 < 0,05$ yang artinya signifikan, sehingga (H3) yang menduga stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima, namun hasil penelitian ini

menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Tabel 4.20

Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung				
No	Efek Mediasi	Direct	Indirect	Keterangan
4.	Stres Kerja memediasi pengaruh antara <i>work family conflict</i> terhadap komitmen organisasional.	-0.668	1,517	Diterima

Hasil uji statistik pada Tabel 4.20 menunjukkan hubungan antar variabel pengaruh tidak langsung atau efek mediasi yang dapat disimpulkan bahwa:

- d. Stres Kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai *standardized direct effect* adalah -0,668 dan nilai *standardized indirect effect* adalah 1,517, maka $-0,668 < 1,517$, sehingga (H4) yang menduga bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu dinyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh

terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan melalui stres kerja sebagai variabel intervening dan diterima.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa (H1), (H3), dan (H4) diterima, tetapi (H2) ditolak. Pembahasan tentang uraian per variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Hipotesis 1 yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima atau didukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal ini berarti dalam *work family conflict* sangat mempengaruhi stres kerja perawat dikarenakan konflik dalam keluarga dan pekerjaan sangatlah kompleks, karena mereka pasti bekerja dalam tekanan, belum lagi ketika dalam pekerjaan mendapatkan pekerjaan yang menumpuk, semakin bertambah pula beban kerja seorang perawat. Ketika perawat tertekan tidak jarang jika menimbulkan konflik peran, bimbang untung memprioritaskan pekerjaan atau keluarga dahulu. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016) menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin meningkatnya *work family conflict* yang dirasakan karyawan, maka stres kerja karyawan yang dirasakan juga semakin meningkat.

Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) juga berpendapat bahwa *work family conflict* secara simultan berpengaruh pada stres kerja ibu yang bekerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara *work family conflict* dengan stres kerja yang semuanya bersifat positif.

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional

Hipotesis 2 yang menduga *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tidak diterima atau ditolak. Namun dinyatakan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan secara langsung antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Namun hal ini didukung oleh penelitian Widayanti, Sularso, dan Suryaningsih (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara langsung antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi. Sehingga tidak terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima (H2) bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian sebelumnya tidak sejalan yaitu dari penelitian Buhali dan Margaretha (2013) yang menyatakan hubungan negatif antara *work family conflict* dan komitmen organisasional nampak pada individual yang mengalami kesulitan dalam

menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya. Penelitian lain yang tidak sejalan yaitu dari Utama dan Sintaasih (2015) menyatakan semakin rendahnya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan membuat komitmen organisasional semakin tinggi, karyawan lebih memperhatikan pekerjaannya dikantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena karyawan merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh antara *work family conflict* dan komitmen organisasional.

3. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Hipotesis yang menduga stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Namun hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan, dan dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan secara langsung antara stres kerja dan komitmen organisasional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Temuan penelitian sebelumnya tidak sejalan dari Wibowo, Riana, dan Putra (2015) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional dan dari Putri dan Martono (2015) menyatakan stres kerja memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hasil penelitian ini berpengaruh positif, diakibatkan karena meskipun perawat mengalami tekanan dalam bekerja, konflik peran dan lainnya. Mereka tidak akan hilang rasa komitmennya terhadap perusahaan, karena ketika perawat berkurang rasa komitmennya dalam pekerjaan belum tentu akan mendapatkan hal yang sama ketika berada di tempat kerja lain, seperti gaji, relasi, dan lain-lain. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dengan komitmen organisasi yang semuanya bersifat positif.

4. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasional dengan mediasi stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 4 menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui variabel mediasi yaitu stres kerja. Dalam suatu organisasi *work family conflict* menjadi salah satu penentu menurunnya komitmen organisasional pada perusahaan. Namun tidak hanya *work family conflict* yang dapat menurunkan komitmen organisasional, ada variabel lain yang juga dapat menurunkan komitmen organisasional yaitu variabel stres kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini bisa juga dikatakan sebagai pengaruh secara tidak langsung antara variabel *work family conflict* terhadap variabel komitmen organisasional melalui stres kerja sebagai mediasinya. Dapat dikatakan bahwa stres kerja karyawan semakin

tinggi terhadap karyawannya maka akan menurun rasa komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dan akan semakin menurun rasa komitmennya ketika memiliki konflik dalam pekerjaan dan keluarga yang membuat tidak fokus dalam bekerja.