

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebuah rumah sakit milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang dahulu didirikan atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai ketua Persyarikatan Muhammadiyah, pada tanggal 15 Februari 1923 di Kampung Jagang, Notoprajan, Yogyakarta. Awalnya rumah sakit ini adalah sebuah klinik kecil dan sederhana bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem), dengan maksud dan tujuan sebagai penolong menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan jaman, nama PKO tersebut akhirnya berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Perkembangan klinik PKO pada tahun 1923 ini terbilang cukup pesat karena semakin berkembang dan besar, dan pada akhirnya klinik tersebut berubah menjadi poliklinik PKO Muhammadiyah. Lokasi poliklinik PKO Muhammadiyah juga harus lebih luas untuk memadahi, oleh karena itu lokasi poliklinik PKO Muhammadiyah

berpindah tempat dengan menyewa sebuah bangunan di Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta yang sekarang bernama Jalan K.H. Ahmad Dahlan.

Delapan tahun kemudian, tepatnya pada tahun 1936 poliklinik PKO Muhammadiyah berpindah lokasi lagi ke Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 20 Yogyakarta hingga saat ini. Kemudian pada sekitar tahun 1970, poliklinik PKO Muhammadiyah berubah status dari poliklinik menjadi Rumah Sakit hingga saat ini, yang mana sekarang kita kenal menjadi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## **2. Falsafah, Visi, Misi, dan Motto RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

Dalam menjalankan rumah sakitnya, pastinya RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki falsafah, visi, misi dan motto yang sesuai dengan pandangan dan apa yang akan dicapai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, berikut adalah penjelasannya sebagai berikut :

### **a. Falsafah :**

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki Falsafah, yaitu :

- 1) Misi dakwah Islam amar ma'ruf nahi munkar.
- 2) Keyakinan dasar dalam pelayanan kesehatan.

- 3) Peningkatan mutu pelayanan yang berkelanjutan dengan mengutamakan keselamatan pasien.
- 4) Perwujudan Iman dan amal shaleh sebagai tugas social.

b. Visi :

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki Visi, yaitu :

“Menjadi rumah sakit Muhammadiyah rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan yang Islami, bermutu dan terjangkau”.

c. Misi :

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki Misi, yaitu :

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan paripurna bagi semua lapisan masyarakat sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.
- 2) Menyelenggarakan upaya peningkatan mutu Sumber Daya Insani melalui pendidikan dan pelatihan secara profesional yang sesuai ajaran Islam.
- 3) Melaksanakan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan, yang peduli pada kaum dhuafa'.

d. Motto :

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki Motto, yaitu :

- 1) “ AMANAH “(Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat, Handal).
- 2) Melayani Setulus Hati.

### **3. Fasilitas Kesehatan**

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki berbagai macam fasilitas kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pasien yang memiliki beragam penyakit, berikut adalah macam-macam fasilitas kesehatan :

- a. Pelayanan Gawat Darurat
- b. Pelayanan Rawat Jalan
- c. Pelayanan Rawat Inap
- d. Pelayan Kamar Operasi
- e. Pelayanan Kamar Bersalin
- f. Pelayanan Penunjang Medik
- g. Pelayanan Penunjang Umum

## **B. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

### **1. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuesioner ini adalah sekitar 1 minggu (7 hari) dimulai pada tanggal 8 September 2018 melakukan penyebaran dan diambil pada 15 September 2018. Kuesioner dibagikan kepada 7 bangsal yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diantaranya adalah UGD, Ibnu Sina, Shafa, Zam-zam, Roudhoh, Marwah, dan Poliklinik. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja perawat yang masuk pada jadwal masing-masing, sehingga kuesioner di tinggalkan pada ruang jaga perawat untuk di isi masing-masing setiap jadwal kerja perawat tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 125 di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat yang memiliki kriteria minimal sudah bekerja sebagai perawat selama 1 tahun. Dari 125 kuesioner yang peneliti sebar, hanya 120 kuesioner layak untuk diuji karena diisi secara lengkap, sisanya yang tidak layak untuk diuji berjumlah 5 kuesioner.

### **2. Deskriptif Data Responden**

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat

menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data responden ini digambarkan melalui jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1 Tabel Data Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	2	1,6 %
2	Perempuan	123	98,4%
	Total	125	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

**Tabel 4.2 Tabel Hasil Pengumpulan Data Kuesioner**

Kuesioner yang dibagikan	125 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	125 kuesioner
Kuesioner yang rusak	5 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	120 kuesioner
Responden Rate	96%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 125 orang. Responden tersebut terdiri dari responden laki-laki sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 1,6% dan responden perempuan sebanyak 123 orang dengan presentase sebesar 98,4 %. Kemudian dari tabel 4.2, dapat dilihat bahwa kusioner yang dibagikan sejumlah 125 kuesioner. Dari 125 kuesioner tersebut, terdapat 5 kuesioner yang rusak atau tidak dapat digunakan. Dengan demikian peneliti hanya menggunakan 120

kuesioner dan hasil pengumpulan data menyimpulkan bahwa responden rate penelitian ini sebesar 96%.

### C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, *job involvement*, dan *turnover intention*. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1,00 - 1,79 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,59 = Rendah/tidak baik.

2,60 – 3,39 = Cukup.

3,40 - 4,19 = Tinggi/baik.

4,20 – 5,00 = Sangat tinggi/sangat baik.

#### 1. Variabel Stres Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dengan jumlah responden (N) adalah 120 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden pada variabel stres kerja, sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
1.	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	2	3,67	5	0,75
2.	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustrasi	2	3,60	5	0,63
3.	Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat	2	3,63	5	0,74



	para pegawai merasa tertekan				
4.	Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	2	3,59	5	0,76
5.	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	1	3,40	5	0,83
6.	Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	1	3,42	5	0,82
7.	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	2	3,70	5	0,81
8.	Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	1	3,33	5	0,85
9.	Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja	1	3,28	5	0,82
Mean			3,51		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel stres kerja menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,51. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

## 2. Variabel *Job Involvement* / Keterlibatan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *job involvement* dengan jumlah responden (N) adalah 120 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah

tabel hasil tanggapan responden pada variabel *job involvement*, sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel *Job Involvement***

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
1.	Hal-hal penting yang terjadi pada saya melibatkan pekerjaan saya saat ini	1	2,48	5	0,85
2.	Sebagian besar minat saya terpusat disekitar pekerjaan saya	1	2,47	5	0,90
3.	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya sekarang yang akan sangat sulit untuk dipecahkan	1	2,49	5	0,89
4.	Saya suka diserap dalam pekerjaan saya hampir sepanjang waktu	1	2,47	5	0,87
5.	Hal-hal terpenting yang terjadi dalam kehidupan melibatkan kerja	1	2,37	4	0,77
Mean			2,45		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *job involvement* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 2,46. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat *job involvement* yang rendah.

### 3. Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* dengan jumlah responden (N) adalah 119 responden. Hasil tanggapan responden akan dirangkum dalam tabel berikut ini. Berikut adalah

tabel hasil tanggapan responden pada variabel *turnover intention*, sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention***

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		<i>Min</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Std. Deviasi</i>
1.	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan ini	2	3,69	5	0,74
2.	Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	2	3,60	5	0,77
3.	Saya akan meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat	1	3,64	5	0,84
Mean			3,64		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian tentang variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata sebanyak 3,64. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

#### **D. Uji Kualitas Instrumen**

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi dengan kata lain uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai

antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas)  $> 0,5$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas)  $< 0,5$ .

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.70$ . Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen :

### 1. Variabel Stres Kerja

**Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

<b>Nama Item</b>	<b>C.R.</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
Item X1	5,914	***	Valid
Item X2	4,641	***	Valid
Item X3	7,964	***	Valid
Item X4	6,330	***	Valid
Item X5	11,638	***	Valid
Item X6	8,794	***	Valid
Item X7	5,999	***	Valid
Item X8	11,870	***	Valid
Item X9			Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel stres kerja dilakukan dengan menggunakan *AMOS*. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut *P Value*

menunjukkan signifikansi. Tanda \*\*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel stres kerja adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Variabel *Job Involvement*

**Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Job Involvement***

<b>Nama Item</b>	<b>C.R.</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
Item Z1			Valid
Item Z2	10,281	***	Valid
Item Z3	9,956	***	Valid
Item Z4	9,629	***	Valid
Item Z5	6,400	***	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel *job involvement* dilakukan dengan menggunakan *AMOS*. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut *P Value* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel *job involvement* adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

## 3. Variabel *Turnover Intention*

**Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

<b>Nama Item</b>	<b>C.R</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
Item Y1			Valid
Item Y2	7,188	***	Valid
Item Y3	7,756	***	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Perhitungan uji validitas pada variabel *turnover intention* dilakukan dengan menggunakan *AMOS*. Dilihat dari tabel 4.8 tersebut *Pearson Correlation* menunjukkan signifikansi. Tanda \*\* menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada 0,01. Dilihat pada tabel tersebut bahwa semua item pertanyaan pada variabel *turnover intention* adalah valid. Semua item dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *AMOS*.

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrume, sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpa</i></b>
Stres Kerja	0,879
<i>Job Involvement</i>	0,878
<i>Turnover Intention</i>	0,810

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa item pernyataan dalam kuesioner atau kuesioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$ . Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel Stres Kerja dengan nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,879. Variabel *Job Involvement* dengan

nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878. Variabel *Turnover Intention* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,810.

## **E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Sesuai dengan metode penelitian di atas, penelitian ini menggunakan alat analisis data SEM yang dioperasikan dengan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut Imam Ghozali (2017). Adapun urutan langkah-langkah analisis data tersebut meliputi :

### **1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori**

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu stres kerja, satu variabel dependen (endogen) yaitu turnover intention dan variabel intervening yaitu job involvement. Hubungan antar variabel eksogen dan endogen dalam penelitian merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

### **2. Menyusun Diagram Jalur (*Path Diagram*)**

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.

### **3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural**

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran. Langkah ini otomatis akan diproses oleh alat analisis SEM sehingga tidak perlu untuk melakukannya secara manual.

### **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 120 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, 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) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,01 (Imam Ghozali, 2017). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.10 berikut :



**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

<i>Variable</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Skew</i>	<i>c.r</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>c.r</i>
X1	2,000	5,000	,022	,100	-,420	-,939
X2	2,000	5,000	-,655	-2,930	,108	,241
X3	2,000	5,000	-,033	-,149	-,336	-,752
X4	2,000	5,000	-,054	-,244	-,352	-,787
X5	1,000	5,000	-,135	-,604	-,244	-,546
X6	1,000	5,000	-,243	-1,088	,293	,655
X7	2,000	5,000	-,268	-1.196	-,371	-,830
X8	1,000	5,000	-0,42	-189	,018	,040
X9	1,000	5,000	-,083	-,373	,119	,266
Z1	1,000	5,000	-,331	-1,1478	-,239	-,535
Z2	1,000	5,000	-,278	-1,243	,148	,332
Z3	1,000	5,000	-,200	-,893	-,121	-,272
Z4	1,000	5,000	-,337	-1,509	-,318	,711
Z5	2,000	5,000	-,635	-2,842	-,036	-,081
Y1	2,000	5,000	-,276	-,1236	-,133	-,297
Y2	2,000	5,000	,354	1,582	-,611	-1,366
Y3	1,000	5,000	-,159	-,709	-,172	-,385
Multivariate					5.518	1,189

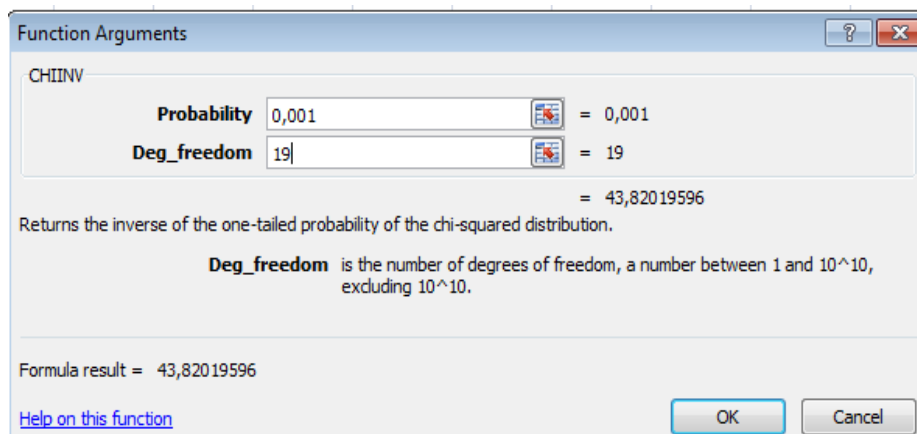
Sumber : data primer yang diolah, 2018

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 sampai +2,58. Sedangkan secara multivariate data memenuhi asumsi normal karena nilai 1,189 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 19, kemudian melalui program excel pada sub-menu Insert – Function – CHIINV masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil Perhitungan *Degree Of Freedom***



Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari gambar 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Degree Of Freedom* adalah 43,82019596. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 43,82019596 merupakan *outliers multivariate*. Sementara itu, untuk pengujian *ouliersyang*

menggunakan *output AMOS* pada penelitian kali ini bisa dilihat pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian *Outliers***

<i>Observations Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	<i>p1</i>	<i>p2</i>
38	41,202	,001	,100
85	37,690	,003	,042
90	34,954	,006	,041
37	33,601	,009	,028
71	29,978	,027	,214

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.11 Hasil Pengujian *Outliers* menunjukkan sebagian nilai dari *Mahalonobis Distance*, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 43,82019596. 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*, hal tersebut dikarenakan nilai  $df > 0$ . Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai  $df$  dari model yang dibuat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan  $df$  dari model yang dibuat :

**Tabel 4.12 Notes For Model**

<i>Number of distinct sample moments :</i>	153
<i>Number of distinct parameters to be estimated :</i>	37
<i>Degrees of freedom (153 - 37):</i>	116

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil output AMOS diatas menunjukkan nilai *df* model sebesar 116. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over-identified* ( $df > 0$ ), karena memiliki nilai *df* positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Menilai Kriteria *Goodness Of Fit*

Menilai kriteria *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* pada penelitian ini ditampilkan pada data tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 Menilai *Goodness Of Fit***

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Tidak fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0,91	Tidak fit
GFI	$\geq 0.90$	0,800	Tidak fit
AGFI	$\geq 0.90$	0,736	Tidak fit
CMIN / DF	$\leq 2.0$	1,984	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,885	Tidak fit
CFI	$\geq 0.90$	0,902	Fit

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.13 Menilai *Goodnes Of Fit*, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini terdapat 2 index yang termasuk dalam kriteria fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,91 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal ini menunjukkan model penelitian tidak 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 0,800. Nilai tersebut mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,736. Nilai tersebut mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian tidak fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,984. Nilai tersebut mendekati dengan

tingkat yang direkomendasikan  $\leq 2.0$  menunjukkan bahwa model penelitian fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Hasil TLI pada penelitian ini adalah 0,885. Nilai tersebut mendekati 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, RMSEA, GFI, AGFI, dan TLI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu 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. Ghazali (2017) 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.

## 7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model penelitian tidak fit dengan data, maka tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

- a. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
- b. Menambah variable jika data tersedia
- c. Mengurangi variable

Modifikasi model penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat *Modification Indices* yang dihasilkan AMOS. Hasil penelitian sudah menunjukkan bahwa model telah fit, dengan demikian tidak perlu melakukan modifikasi model penelitian.

## F. Pengujian Hipotesis

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

**Tabel 4.14 Hubungan Antar Variabel**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Job Involvement</i>	←	Stres Kerja	-,767	,098	-7,819	***	Diterima, Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	←	<i>Job Involvement</i>	-,455	,110	-4,132	***	Diterima, Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	←	Stres Kerja	,277	,096	2,875	,004	Diterima, Positif Signifikan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job Involvement*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,767 dan nilai C.R -7,819 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan *job involvement* adalah negatif. Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan *Job Involvement*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Involvement*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh negatif secara langsung antara stres kerja dengan *Job Involvement*.



## **2. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention***

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,455 dan nilai C.R -4,132 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job involvement* dengan *turnover intention* adalah negatif. Artinya semakin tinggi *Job Involvement* maka akan menurunkan *Turnover Intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “*Job Involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh negatif secara langsung antara *Job Involvement* dengan *Turnover Intention*.

## **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,277 dan nilai C.R 2,875 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan *turnover intention* adalah positif. Artinya semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh positif secara langsung antara *Job Involvement* dengan *Turnover Intention*.

#### 4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Involvement* sebagai variabel intervening

Untuk melihat hubungan intervening antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job involvement* 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 intervening tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job involvement* dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.15 Standar Direct Effects**

	Stres Kerja (X)	<i>Job Involvement</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Z)
<i>Job Involvement</i> (Y)	-,771	,000	,000
<i>Turnover Intention</i> (Z)	,363	-,594	,000

Sumber : data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4.16 Standar Indirect Effects**

	Stres Kerja (X)	<i>Job Involvement</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Z)
<i>Job Involvement</i> (Y)	,000	,000	,000
<i>Turnover Intention</i> (Z)	,458	,000	,000

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *intervening* oleh *job involvement* diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,363 < 0,458$  hal ini menunjukkan bahwa *job involvement* menjadi *intervening* stres kerja terhadap *turnover intention* negatif. Artinya semakin rendah stres kerja maka akan timbul *job involvement* yang tinggi.

Sehingga (H4) yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Involvement* Sebagai Variabel *Intervening*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention*.

## G. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapati bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas, sebagai berikut :

### 1. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Job Involvement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job involvement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa RS PKU Muhammadiyah

Yogyakarta dalam mengelola sumber dayanya terutama perawat akan memperhatikan tingkat stres kerja perawat di sana. Stres kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu dalam bekerja, peran ganda, dan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal yang terjadi akan mengakibatkan perawat tersebut tidak menganggap pekerjaannya adalah bagian penting dari hidupnya atau dengan kata lain tidak memiliki *job involvement* yang tinggi. Artinya apabila perawat tersebut memiliki stres kerja yang tinggi maka *job involvement* dari perawat tersebut akan rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Daniel (2010) dan Praveena (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *job involvement* atau keterlibatan kerja.

## 2. *Job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini menunjukkan bahwa *job involvement* bersifat penting untuk seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, apabila perawat tersebut memiliki *job involvement* yang tinggi, besar kemungkinan perawat tersebut untuk tidak berpikiran keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention*. Hal ini bisa kita lihat dari tingkat keikutsertaan karyawan yang tinggi dalam kegiatan-

kegiatan perusahaan serta selalu memiliki dan menjalin kerja sama sesama karyawan atau perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naoemi dan Edy (2013) serta Amalia, dkk. (2014) yang menunjukkan keterlibatan kerja atau *job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### 3. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hipotesis ini menunjukkan bahwa stres kerja seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, akan membuat perawat tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya. Hal itu disebabkan perawat tersebut berperilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berpikir ingin keluar dari tekanan stres yang dia hadapi di dalam pekerjaannya dengan cara keluar dari pekerjaannya. Artinya apabila perawat tersebut memiliki stres kerja yang tinggi maka *turnover intention* dari perawat tersebut juga akan tinggi. Maka dari itu stres kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan RS PKU Muhammadiyah dalam mengelola perawat-perawat yang bekerja disana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhinia (2017) serta Nurul dan Dewi (2016) yang

menghasilkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *job involvement* sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan *job involvement* sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres seorang perawat akan menurun apabila perawat tersebut memiliki *job involvement* yang tinggi, dan akan menutup kemungkinan karyawan tersebut untuk memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Dengan diterimanya hipotesis ke empat ini, mengindikasikan pentingnya *job involvement* bagi seorang perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, karena dengan adanya *job involvement* disetiap perawat, maka ketika beban kerja berlebih, tekanan pekerjaan, peran ganda sedang terjadi pada seorang perawat, hal tersebut tidak membuatnya untuk memiliki *turnover intention* mengikat pekerjaannya sebagai seorang perawat merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi perawat itu sendiri.