

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil sejarah berdirinya RS PKU Muhammadiyah Temanggung

PKU Muhammadiyah Temanggung berdiri pada tahun 1989, yang didirikan oleh pimpinan Cabang Muhammadiyah Parakan di atas tanah wakaf dengan luas 500 m persegi dari keluarga H Toekiyo pada tahun 1982. Muhammadiyah sebagai gerakan Islam yang didirikan pada tanggal 18 November 1912 Miladiyah oleh K.H. Ahmad Dahlan. Didalamnya terdapat majelis-majelis yang disusun mengikuti perkembangan zaman serta hasil-hasil syura yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau Mu'tamar. Semuanya dilaksanakan untuk menunaikan kewajiban mengamalkan perintah Allah SWT dan mengikuti sunnah Rasul-Nya

Salah satu majelis yang dimiliki PDM Temanggung di dalamnya adalah Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU) sebagai bentuk kewajiban untuk mencari pengobatan apabila sakit dengan membentuk rumah sakit modern lengkap dengan peralatan dan seluruh sarana pendukungnya. Meski demikian, bentuk-bentuk usaha pengobatan ini tidak boleh dilepaskan dari usaha berdo'a karena sesungguhnya Allah SWT saja yang dapat menyembuhkan sakit sebagaimana firmanNya

dalam As-Syu'ra ayat 80 "Dan apabila aku sakit. Dialah yang menyembuhkan aku"

RS PKU Muhammadiyah Temanggung adalah amal usaha milik Pimpinan Daerah Muhammadiyah Temanggung di bidang kesehatan, dan kedudukan Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU) adalah kepanjangan tangan Pimpinan Daerah Muhammadiyah sebagai pemilik RS PKU Muhammadiyah Temanggung dalam melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Hingga saat ini, PKU Muhammadiyah Temanggung telah mendapat akreditasi bintang 5 dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor :YM 01.10/III/5053/10 tertanggal 2010 Status Akreditasi RS PKU Muhammadiyah Temanggung adalah : PENUH TINGKAT DASAR.

Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Temanggung berjumlah lebih dari 280 orang dengan 40% diantaranya adalah perawat. Hal ini berkaitan dengan terwujudnya kesiapan RS dalam memberikan pelayanan yang lebih optimal. Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Temanggung bermitra dengan para dokter spesialis, yaitu 16 spesialis part time dan 3 spesialis full time (tetap) dan berlatar belakang pendidikan yang beraneka ragam menempati hampir seluruh pos pelayanan baik langsung maupun tidak langsung.

Dokter ahli (spesialis) merupakan sumber daya manusia terdidik tertinggi di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Dalam kaitannya dengan RS PKU Muhammadiyah Temanggung sebagai sebuah amala

usaha, semua diarahkan untuk memiliki moto ikhlas adalah bhakti kami.

Budaya perusahaan yang dibentuk dan dikembangkan oleh manajemen RS PKU Muhammadiyah Temanggung yaitu budaya SOFT, and FAST. Budaya SOFT yaitu *smile, open hearted, friendly, tenderly*. Sedangkan budaya FAST yaitu fatonah, amanah, tabligh dan siddiq. Budaya yang mulai diterapkan kurang dari lebih tiga tahun yang lalu ini mulai terinternalisasi dalam diri tiap staf di RS PKU Muhammadiyah Temanggung meskipun masih memerlukan proses yang panjang hingga benar-benar menjadi budaya yang matang. Budaya ini akan menjadi kekuatan positif bagi organisasi untuk bisa menarik pelanggan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Terwujudnya rumah sakit yang terpercaya dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan yang Islami dengan pelayanan komperhensif unggul dan terpilih.

b. Misi

- 1) Mewujudkan penyelenggaraan, manajemen dan pelayanan rumah sakit yang Islami dengan berprinsip syariah.
- 2) Meningkatkan kompetensi sumber daya insani.

- 3) Meningkatkan jejaring antara amal usaha kesehatan di lingkungan Muhammadiyah dan pelayanan kesehatan lainnya.
- 4) Mewujudkan pelayanan yang komperhensif.
- 5) Meningkatkan dan menjaga kepuasan pelanggan.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner.

Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner memakan waktu lebih dari 1 bulan dimulai pada tanggal 17 Juli 2019 sampai dengan tanggal 1 September 2019. Kuisisioner ini di bagikan kepada seluruh perawat medis yang bekerja pada PKU Muhammadiyah Temanggung yang berjumlah 114 perawat medis. Dari 114 kuisisioner yang disebar, ada 61 kuisisioner yang kembali dan 53 kuisisioner tidak kembali di karenakan pada waktu itu para perawat sedang sibuk mempersiapkan akreditasi rumah sakit. Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan menggunakan tabel sebagai berikut:

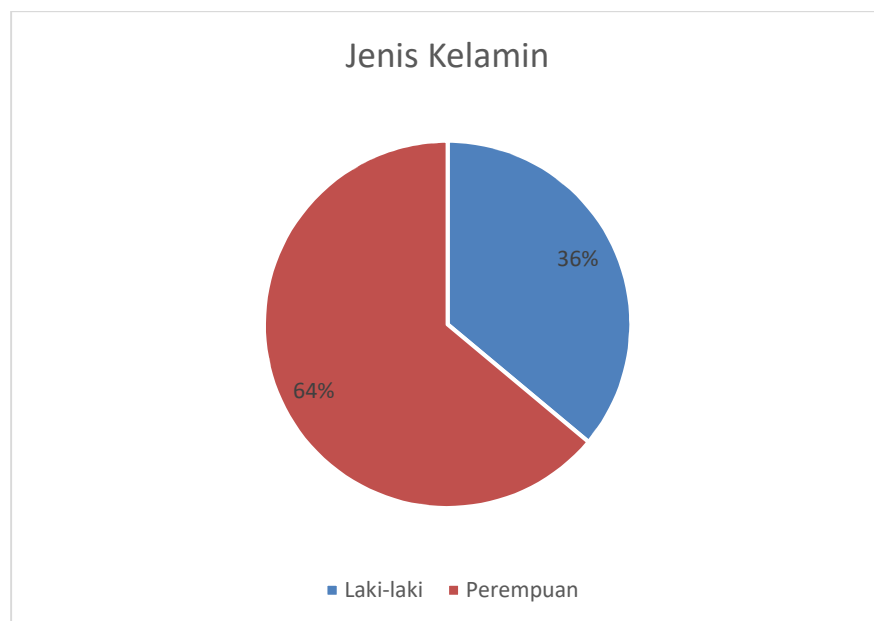
Tabel 4. 1 Pengumpulan data kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kuisisioner disebar	114	100%
2	Kuisisioner terkumpul	61	69,54%
3	Kuisisioner tidak dipakai	0	0
4	Kuisisioner diolah	61	69,54%

Sumber : Lampiran 1 Data kuisisioner

2. Deskriptif Data Responden

Pada bagian deskriptif data responden ini, dapat diketahui kondisi responden yang diteliti. Data ini dapat digambarkan melalui jenis kelamin dan dapat dilihat pada bagan dibawah guna memberikan informasi sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan subjek penelitian

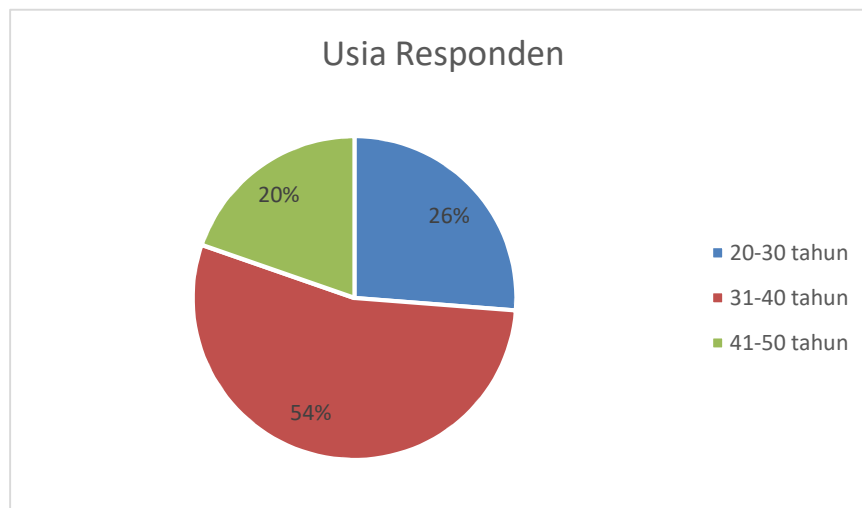


Gambar 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin perawat medis yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung yang paling mendominasi adalah perempuan yaitu sebesar 64% sedangkan perawat laki-laki hanya menunjukkan presentase 36%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perawat perempuan.

Penelitian ini juga menyantumkan usia reponden dalam malakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan pada responden

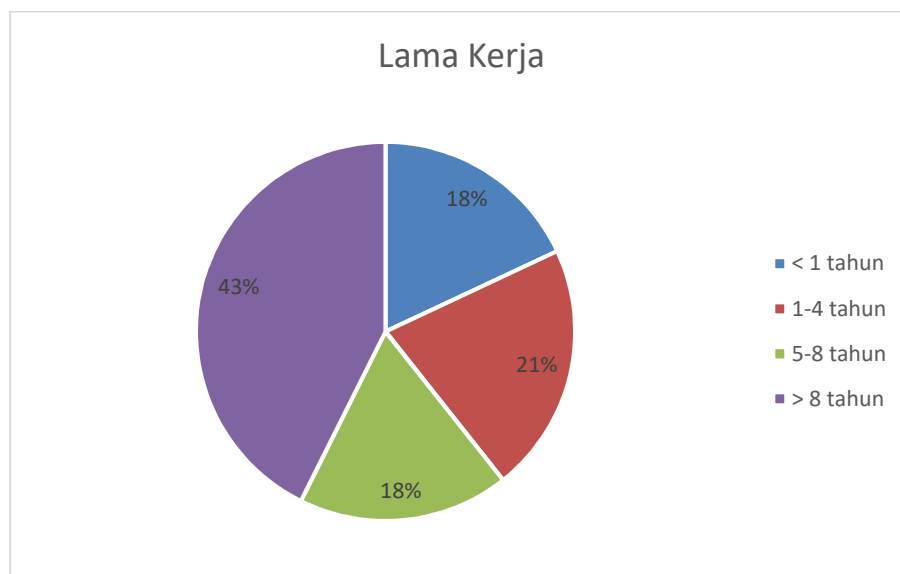
yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung. Usia responden tersebut dapat dilihat melalui digram lingkaran di bawah ini :



Gambar 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa rentan umur 31-40 adalah usia yang paling mendominasi dengan menunjukkan presentase 54%, sedangkan umur dengan rentan 20-30 hanya menunjukkan presentase 26% dan rentan umur 41-50 menunjukkan presentase 20%. Jadi dapat disimpulkan sebagian responden adalah karyawan berusia 31-40, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung memiliki usia yang masih produktif dan sudah berpengalaman.

Selain jenis kelamin dan usia reponden pada penyebaran kuesioner, peneliti juga menyantumkan seberapa lama reponden dalam pekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung. Lama bekerja tersebut dapat dilihat pada gambar diagram lingkaran di bawah ini :



Gambar 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama

Bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa para perawat medis yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung mayoritas sudah bekerja lebih dari 8 tahun dengan menunjukkan presentase 43%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung merupakan karyawan yang sudah lama, sehingga dapat dikatakan bahwa perawat yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji Kualitas Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengukur seberapa valid dan reliabel item pertanyaan kuesioner yang akan disebarkan kedalam objek penelitian.

Uji validitas digunakan untuk menguji item pertanyaan kuesioner. Pengujian validitas akan dikatakan valid apabila nilai signifikan (probabilitas) 0,00 - 0,05.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* (α) > 0,6 . berikut ini adalah hasil uji instrument:

1) Variabel *job involvement*

Job involvemet adalah dimana sorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologi dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan hal yang terpenting bagi harga dirinya. *Job involvement* dapat diketahui dengan melihat keaktifan dalam bekerja, pekerjaan merupakan hal yang patut diutamakan, serta pekerjaan merupakan hal yang penting dalam hargadirinya. Berikut penjelasan dari hasil uji validitas instrumen dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Job Involvement

Variabel	Item Pertanyaan	Person correlation	Sig.	Keterangan
S Job Involvement	X1	0,906	0,000	Valid
	X2	0,891	0,000	Valid
	X3	0,883	0,000	Valid
	X4	0,901	0,000	Valid
	X5	0,902	0,000	Valid

ber: Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *job involvement* yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2) Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan, di mana sikap psikologi karyawan mempunyai ikatan emosional dengan organisasi sehingga karyawan akan mempunyai perasaan loyalitas dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada organisasi agar visi dan misi sebuah organisasi tercapai manfaat komitmen organisasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang cenderung bekerja maksimal dan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dalam tabel 4.3 dengan jumlah 31 responden, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai komitmen organisasi yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat

dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Di bawah ini tabel hasil uji validitas Instrumen komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

Oganisasi

Variabel	Item Pertanyaan	Person correlation	Sig.	Keterangan
S u m Komitmen Organisasi e r :	Y1	0,738	0,000	Valid
	Y2	0,795	0,000	Valid
	Y3	0,773	0,000	Valid
	Y4	0,747	0,000	Valid
	Y5	0,732	0,000	Valid
	Y6	0,793	0,000	Valid
	Y7	0,714	0,000	Valid
	Y8	0,768	0,000	Valid
	Y9	0,770	0,000	Valid
	Y10	0,803	0,000	Valid
	Y11	0,797	0,000	Valid
	Y12	0,694	0,000	Valid
	Y13	0,713	0,000	Valid
	Y14	0,654	0,000	Valid
	Y15	0,488	0,000	Valid
	Y16	0,724	0,000	Valid
	Y17	0,751	0,000	Valid
	Y18	0,702	0,000	Valid

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

3) Variabel *Turnover Intention*

Turnover intention adalah suatu rasa ingin berpindah kerja dari perusahaan ke perusahaan lain hal ini disebabkan banyak faktor contohnya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, rasa ketidakamanan dalam perusahaan yang semakin meningkat, dan rasa kepuasan kerja yang rendah, sehingga hal itu akan mendorong rasa

ingin berpindah kerja. Berikut penjelasan dari hasil uji validitas instrumen dijelaskan sebagai berikut ini :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Variabel	Item Pertanyaan	Person correlation	Sig.	Keterangan
Job Involvement	Z1	0,885	0,000	Valid
	Z2	0,936	0,000	Valid
	Z3	0,899	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4 Hasil Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 31 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *turnover intention* yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Job Involvement	0,941
Komitmen Organisasi	0,948
Turnover Intention	0,892

Sumber : Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dari 31 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *job involvement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

D. Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif merupakan analisis yang digunakan dan dilakukan menyajikan data, tabel dan distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang dapat memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel *job involvement*, komitmen organisasi, dan *Turnover intention*. Berikut ini merupakan cara untuk menentukan besar interval dalam statistik deskriptif.

$$I = \frac{\text{Jarak atau range}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Keterangan :

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyak kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 4}{5} = 0,8$$

Tabel 4. 6 Nilai kelas Interval Pada Setiap Variabel

Interval	Keterangan
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Sedang
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

Penelitian menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuesioner pada PKU Muhammadiyah Temanggung. Tiga variabel yang dimaksud yaitu *Job involvement*, komitmen organisasi, *turnover intention*.

1. Variabel *Job Involvement*

Hasil statistik deskriptif setiap butir pernyataan dari tanggapan responden terhadap variabel *job involvement*, dengan jumlah responden sebanyak 61 yang mengisi kuesioner akan dirangkum pada tabel dibawah. Dari tabel 4.7 di bawah dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 61 responden atas pertanyaan *job*

involvement menunjukkan hasil total rata-rata 3,87. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa rata-rata perawat medis yang bekerja pada PKU Muhammadiyah Temanggung memiliki *job involvement* yang tinggi

Tabel 4. 7 Variabel job involvement

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1	pekerjaan saya saat ini merupakan hal paling penting bagi saya	3	5	4.10	0.597
2	Konsentrasi pada pekerjaan saya saat ini merupakan hal yang saat ini menjadi perhatian	2	5	4.02	0.619
3	Saya memiliki ikatan kuat pada pekerjaan & akan sangat sulit di hentikan	3	5	3.80	0.703
4	Saya suka hanyut dalam pekerjaan saya sepanjang waktu	2	5	3.48	0.595
5	terlibat dalam pekerjaan merupakan hal penting	3	5	3.97	0.576
		Mean		3.87	

Sumber : Lampiran 7 Hasil Uji Deskriptif

2. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil statistik deskriptif dari tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan jumlah reponden sebanyak 61, akan dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1.	Senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini	2	5	3,54	0,765
2.	Bangga menjadi bagian perusahaan	3	5	3,85	0,628

3.	Merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi	2	5	3,33	0,790
4.	sulit terikat dengan organisasi seperti organisasi di tempat bekerja	2	4	3,21	0,733
5.	Tidak pernah merasa emosi pada perusahaan	2	5	3,43	0,718
6.	Perusahaan memiliki banyak makna pribadi	3	5	3,77	0,560
7.	Merasa tidak kuat bekerja di perusahaan	3	5	3,79	0,551
8.	Tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi	2	5	3,57	0,670
9.	Jika punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik, saya tidak akan meninggalkan perusahaan	2	5	3,54	0,621
10.	tidak percaya seseorang harus selalu menjadi setia kepada perusahaannya	2	5	3,33	0,569
11.	bekerja di sini adalah bahwa loyalitas sebagai kewajiban moral untuk tetap	3	5	3,82	0,592
12.	Hal yang paling penting sebagai kewajiban moral untuk tetap	3	5	3,72	0,521
13.	Tinggal dengan organisasi pada saat ini suatu keharusan sebanyak keinginan	3	5	3,52	0,536
14.	Sangat sulit untuk meninggalkan organisasi saya sekarang	2	5	3,64	0,606
15.	memiliki beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi	2	5	3,44	0,671
16.	Alasan utama tetap bekerja disini adalah meninggalkan itu memerlukan pengorbanan	2	5	3,56	0,620
17.	tidak takut kemungkinan terjadi jika berhenti bekerja sekarang	2	5	3,49	0,674
18.	Terlalu mahal meninggalakan organisasi dalam waktu dekat ini	2	5	3,51	0,622
			Mean	3,558888	

Sumber : Lampiran 8 Uji Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 61 responden untuk pertanyaan komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata Mean 3,55. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perawat medis yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

3. Variabel *Turnover Intention*

Hasil statistic deskriptif setiap butir dari tanggapan responden terhadap variabel *Turnover intention* dengan jumlah responden sebanyak 61, akan dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Variabel Turnover Intention

No	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std Deviasi
1	Sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	1	5	2.56	1.073
2	Akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	1	5	2.61	0.909
3	Sesegera mungkin untuk meninggalkan organisasi	1	5	2.38	0.872
		Mean		2.516666	

Sumber : Lampiran 9 Uji Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 61 responden untuk pertanyaan *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata mean 2.51. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perawat medis yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung memiliki *Turnover intention* yang rendah.

E. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. Peneliti menggunakan uji regresi linier sederhana dalam teknik analisis data yang akan menguji apakah variabel *job involvement* berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dan uji regresi linier berganda dalam pengujian variabel *job involvement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian

setelah melakukan uji regresi, peneliti menguji hubungan antar variabel dengan uji sobel. Uji sobel yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa signifikan variabel independent terhadap variabel dependent seperti halnya pada penelitian ini yaitu variabel *job involvement* terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1. Pengaruh *Job Involvement* terhadap komitmen organisasi

Peneliti melakukan uji regresi linier sederhana pada variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi. Sebelum melakukan analisis hasil uji regresi linier sederhana, terlebih dahulu melakukan hasil uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data yang digunakan terpenuhi untuk melakukan regresi linier sederhana. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa tahap yaitu :

1) Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat dan menguji apakah penelitian berdistribusi secara normal atau sebaliknya tidak berdistribusi tidak normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *One-Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 10 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

N	61
Kolmogorov-Smirnov Z	0,649
Asymp Sig(2-tailed)	0,793

Sumber : Lampiran 10 Uji Normalitas Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat kita ketahui bahwa nilai (Sig) lebih besar dari 0,05 dengan menunjukkan nilai (Sig) sebesar 0,793. Dengan demikian pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat dan mengetahui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka dikatakan multikolonieritas begitupun sebaliknya jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas, serta jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan begitupun sebaliknya jika nilai VIF $> 10,00$ maka dapat dikatakan terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 11 Uji Multikolonieritas

	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Job Involvement (X)</i>	1,000	1,000

Sumber : Lampiran 11 Uji Multikolonieritas Regresi Sederhana

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance job involvement* sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Maka berdasarkan hasil tersebut nilai *Tolerance* dan VIF dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas atau dengan kata lain bahwa model regresi 1 tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada dan tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melakukan uji *glejser*. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji perbedaan variansi nilai residual untuk semua pengamatan yang lain pada regresi linier. Jika variance dari nilai residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi linier klasik yang baik adalah model penelitian yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Job Involvement	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas Regresi Sederhana

Berdasarkan analisis uji heteroskedastisitas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai (Sig) adalah sebesar 1,000 lebih besar dari syarat syarat data terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi 1 tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Uji linier sederhana merupakan suatu teknik analisis data untuk menguji pengaruh hubungan variabel *Job Involvement* (independen) terhadap variabel komitmen organisasi (dependen). Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana :

Tabel 4. 13 Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	β	Sig	<i>Adjusted R Square</i>	t
<i>Job Involvement</i>	1,817	0,681	0,000	0,455	7,149

Sumber : Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan pengujian uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji t

Uji parsial t dapat dilakukan guna mengetahui adanya pengaruh secara parsial antar variabel independent yaitu *Job Involvement* dengan variabel dependent yaitu variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai koefisien regresi X (*Job Involvement*) sebesar 0,681 dari faktor yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain bahwa dengan semakin meningkat *Job Involvement* akan dapat menaikkan Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linier sederhana pada variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *Job Involvement*, maka **Ha 1 diterima**, dengan kata lain bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi.

2) Koefisien determinasi (*Adjusted R square*)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada hubungan *Job Involvement* terhadap komitmen organisasi sebesar 0,455 artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 45,5% dan sisanya 54,5%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Pengaruh *Job Involvement* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Peneliti melakukan uji regresi linier berganda antara variabel *Job involvement* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas

1) Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai (Sig) lebih besar dari 0,05 dengan menunjukkan nilai (Sig) sebesar 0,246 dengan demikian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

N	61
Kolmogorov Smirnov	1,023
Asyp. Sig(2-tailed)	0,246

Sumber : Lampiran 14 Uji Normalitas Regresi Berganda

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi ataupun hubungan antar variabel bebas. Seharusnya model regresi yang baik itu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Variansi inflation Factor* (VIF) dan *tolerancenya*. Hasil uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 15 Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Involvement	,536	1,866	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	,536	1,866	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 14 Uji Multikolonieritas Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam analisis regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Jika variance dari nilai residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi linier klasik yang baik adalah model penelitian yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 16 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	β	t	Sig
<i>Job Involvement</i>	-0,021	-0,055	-0,323	0,748
Komitmen organisasi	-0,038	-0,266	-1,556	0,125

Sumber : Lampiran 16 Uji Heteroskedastisitas Regresi

Berganda

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai (Sig) variabel *Job Involvement* dan variabel Komitmen Organisasi > 0.05 dengan menunjukkan nilai (Sig) variabel *Job involvement* sebesar 0.748 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.125, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

b. Uji hipotesis regresi linier berganda

Peneliti menguji pengaruh *Job involvement* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menggunakan analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linier

berganda diuji melalui uji F atau uji t , serta koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 17 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	β	Sig t	T	Sig F	F	<i>Adjusted R Square</i>
<i>Job involvement</i>	- 0,249	0,040	- 2,105	0,000	37,466	0,549
Komitmen organisasi	- 0,558	0,000	- 4,712	0,000	37,466	0,549

Sumber : Lampiran 17 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dalam perhitungan linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat hasil sebagai berikut :

$$Y = -0,249 X_1 - 0,558 Z + e$$

$$b_1 = -0,249$$

Koefisien regresi X (*Job Involvement*) menunjukkan nilai sebesar -0,249 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* mempunyai hubungan dengan *Turnover Intention* negatif. Hal ini menyatakan jika *Job Involvement* semakin meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun.

$$b_2 = - 0,558$$

Koefisien regresi Z (Komitmen Organisasi) menunjukkan nilai sebesar -0,558 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai hubungan dengan *Turnover Intention* negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat Komitmen Organisasi akan dapat menurunkan *Turnover Intention*.

1) Uji t

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent (*Job Involvement* dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*.)

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai (Sig. t) pada hubungan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,000, sedangkan nilai β sebesar -0,558. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig t) hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* bernilai $< 0,05$ serta nilai β bernilai negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Hubungan *job involvement* terhadap *turnover intention*, didapatkan hasil nilai (Sig t) sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai negatif yaitu -0,249

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen (*job involvement* dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 37,466 dan nilai (Sig. F) sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai (Sig F) bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *job involvement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima yang menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan hipotesis 3 juga dapat diterima yang menyatakan bahwa *job involvement* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* pada hubungan *job involvement* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,549. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job*

involvement dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

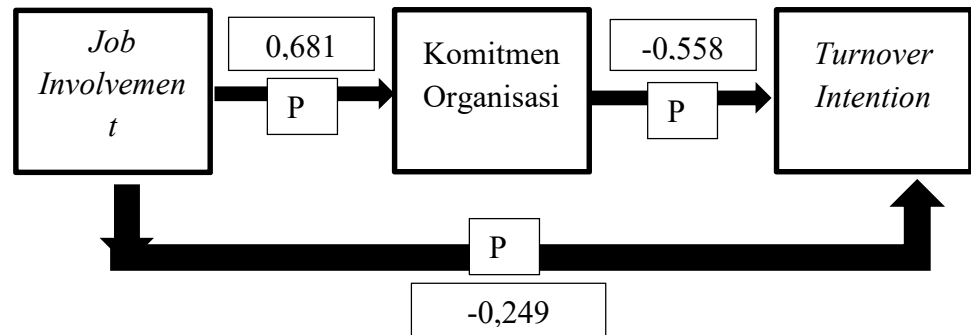
3. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Path Analysis* untuk menguji pengaruh mediasi atau *Intervening Path Analysis* merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda dan merupakan penggunaan analisis regresi untuk meneliti hubungan kausalitas antar variabel yang telah diterapkan sebelumnya Ghozali (2017)

Analisis jalur digunakan untuk menguji persamaan regresi yang diikuti oleh beberapa variabel independen dan dependen sekaligus, sehingga memungkinkan adanya pengujian terhadap variabel mediasi. Analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung antar variabel didalam model ataupun hubungan tidak langsung antar variabel yang ada di dalam model (Ghozali, 2017)

Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel *job involvement* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa β pada pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 0,681 dan β pada

pengaruh X terhadap Y adalah sebesar -0,249 serta β pada pengaruh Z terhadap Y sebesar -0,558. Maka dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk berikut :



Gambar 4. 4 Diagram jalur

Berdasarkan 4.17 dibawah dapat dilihat bahwa *Job Involvement* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,379998. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar -0,249 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $-0,249 - 0,379998 = -0,628998$. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung (-0,379998) lebih besar dari pengaruh langsung (-0,249) sehingga **Ha 4 diterima.**

Berikut ini merupakan tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*

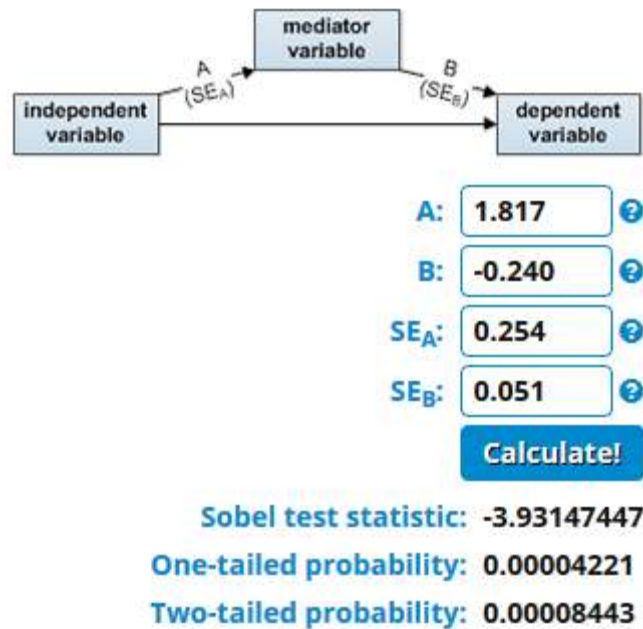
Tabel 4. 18 Hasil Path Analysis

Direct Effect	
<i>(Job Involvement)X</i> → <i>(Komitmen Organisasi)Y</i>	
(p_1)	= -0,249

Indirect Effect	
<i>(Job Involvement)</i> X → (Komitmen Organisasi)Z → <i>(Turnover Intention)</i> Y	
$(p_2 \times p_3) = 0,681 \times -0,558$	= -0,379998
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect = -0,249 - 0,379998 = -0,628998)	

Berdasarkan tabel di atas, bahwa *job involvement* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,379998. Sementara untuk secara langsung (*direct effect*) yang diperoleh sebesar -0,249 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat sebesar -0,628998. Maka dari hasil di atas dapat bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan *job involvement* terhadap *turnover intention*.

Uji sobel test sebagai berikut :



Karena nilai t hitung = $-3,93147447 < -1,96$ (t tabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05 jadi dapat disimpulkan melalui hasil uji sobel bahwa **Ha 4 diterima** dengan menyatakan bahwa hubungan antara *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi mempunyai pengaruh negatif signifikan dapat diterima.

F. Pembahasan Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover intention* melalui Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perawat medis PKU Muhammadiyah Temanggung) adapun pembahasan hasil pengujian berdasarkan tujuan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi

Kualitas kinerja perawat pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung merupakan faktor utama bagi rumah sakit untuk mewujudkan tercapainya sebuah visi dan misi yang sudah ditargetkan dalam perusahaan. Demi menunjang kualitas kinerja, para perawat harus memiliki perasaan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi. Perasaan keterlibatan kerja biasanya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan dalam organisasi. Maka dalam penelitian ini peneliti mengukur seberapa signifikan pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan hasil yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,681. Hal ini akan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi yang dimiliki perawat jika seorang perawat mempunyai perasaan keterlibatan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil uji analisis yang sudah dipaparkan

diatas bahwa hipotesis yang menyatakan *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima dan terbukti.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa terdapat tingginya tingkat *job involvement* perawat yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dengan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,87. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian, bahwa para perawat telah menunjukkan perasaan keterlibatan kerja yang ditandai dengan keaktifannya dalam menjalankan tugas serta perawat sering hanyut dalam pekerjaan dan sangat sulit untuk dihentikan bahkan walaupun jam kerja sudah selesai mereka tidak segan untuk tetep menyelesaikan pekerjaan saat itu juga. Perasaan sulit untuk dihentikan dalam pekerjaannya didasari karena mereka mempunyai pemikiran bahwa pekerjaan merupakan hal yang patut untuk diutamakan dan harus diselesaikan saat itu juga. Dengan kondisi perawat beranggapan seperti itu maka dalam diri perawat akan timbul rasa komitmen terhadap organisasi dan para perawat akan mengerahkan segala kemampuan terbaiknya demi mewujudkan tercapainya sebuah visi dan misi yang sudah di targetkan oleh rumah sakit serta demi menunjang perkembangan rumah sakit. Seorang perawat yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan karena perawat yang berkomitmen cenderung

memberikan *income* terbaiknya. Adapun penilaian rata-rata yang tinggi terhadap komitmen organisasi dengan menunjukkan nilai sebesar 3,5. Perawat merasa bahwa dalam rumah sakit, mereka mempunyai kewajiban moral untuk tetap tinggal walaupun ada rumahsakit yang menjamin pekerjaan lebih baik namun perawat akan tetap loyal terhadap rumah sakit tempat dia bekerja saat ini, serta tugas di dalam tempat kerja patut diutamakan dalam hidupnya sehingga mereka cenderung mempunyai kewajiban akan menyelesaikan tugas tepat waktu, karena dari organisasi dia bekerja seorang perawat akan dikenal.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Diyah Arum Puspitasari dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016) dalam penelitian yang berjudul pengaruh *Job Involvement* dan Keadilan Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pacto Bali. Penelitian ini mengatakan bahwa *Job Involvement* mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

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

Pengujian hasil hipotesis ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif antara variabel *job involvement* terhadap *turnover intention* dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,040 dan nilai beta sebesar -0,249. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya *job involvement* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji analisis yang sudah dipaparkan

diatas bahwa hipotesis yang menyatakan *job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima dan terbukti.

Job involvement adalah sebuah perasaan yang beranggapan bahwa pekerjaan merupakan hal yang patut diutamakan dalam dirinya dan mereka akan berperan ekstra dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja dalam penelitian ini menunjukkan rata hasil -rata yang tinggi. Dimana perawat merasa senang menghabiskan waktu dengan pekerjaannya yang dimiliki, perawat juga menganggap bahwa ada sebuah ikatan emosional terhadap organisasi sehingga hal tersebut membuat perawat akan tetap tinggal atau dengan kata lain akan loyal dan mengerahkan semua tenaganya demi menunjang kemajuan rumah sakit. Keterlibatan kerja yang dimiliki perawat tersebut akan membuat perawat tidak memiliki perasaan akan meninggalkan organisasi tempat bekerja. Beban kerja atau tuntutan kerja yang tinggi biasanya akan membuat perawat sering mempunyai pikiran untuk meninggalkan organisasi serta ketika dalam organisasi mereka hanya akan merasakan perasaan negatif setiap mereka melaksanakan pekerjaannya dan mempengaruhi psikis para perawat cenderung akan mencari organisasi lain yang lebih menjamin untuk masa depan. Perasaan ingin berpindah kerja biasanya dimiliki oleh perawat yang tidak mempunyai perasaan untuk menjadi yang lebih baik namun cenderung pasrah dalam

menjalankan tugas maka hal seperti ini yang akan menghilangkan perasaan keterlibatan kerja dan menimbulkan perasaan keinginan untuk keluar. Faktor lain yang membuat karyawan memiliki perasaan keterlibatan kerja yang tinggi karena adanya indikasi bahwa seseorang karyawan akan dikenal lewat pekerjaannya. Perawat akan dikenal lewat pekerjaannya karena mereka mendapat penghargaan dari organisasi tempat dia bekerja apabila perawat tersebut dapat bekerja melebihi kapasitas pekerjaan yang diemban dalam rumah sakit, sehingga karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan akan mengurungkan niatan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Alfonsus Patric dan Roy Setiawan (2018) yang berjudul pengaruh *Job Involvement* dan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada PT MUSTIKA LESTARI INDONESIA Yang menyatakan bahwa *Job Involvement* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesisi ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar -0,558. Hal ini akan menunjukkan apabila perasaan komitmen organisasi semakin tinggi maka perasaan *turnover intention* akan menurun. Berdasarkan pengujian tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima dan terbukti.

Komitmen organisasi merupakan dimana perasaan yang timbul apabila perusahaan telah memberikan fasilitas pelayanan yang baik terhadap perawat sehingga perawat akan merasa nyaman dan memberikan timbal balik terhadap perusahaan, maka hal tersebut akan menimbulkan dimensi komitmen afektif yang menggambarkan keterikatan emosional terhadap organisasi tempat bekerja dan membuat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan dan dari organisasi itu para perawat akan mendapatkan sebuah hal positif berupa wawasan di dunia kerja bagi dirinya sehingga ketika seorang perawat meninggalkan organisasi mereka akan menimbulkan kesulitan bagi organisasi, karena organisasi harus melakukan perekrutan karyawan lagi. Komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi, yang dapat diartikan bahwa perawat yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung memiliki perasaan yang tinggi akan tetap tinggal di organisasi karena mereka merasa ada kesamaan tujuan dengan PKU Muhammadiyah atau dengan kata lain, munculnya dimensi komitmen afektif yang dinyatakan sebagai ikatan emosional terhadap organisasi. Perawat tersebut merasa visi dan misi di PKU Muhammadiyah mempunyai kesamaan dengan apa yang diharapkan

dalam diri perawat. Kesamaan visi dan misi membuat perawat tidak akan mempunyai niatan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Dan merefleksikan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi, bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Serta dalam diri perawat di PKU Muhammadiyah Temanggung munculnya dimensi normatif yang memiliki keyakinan akan tanggung jawab atas pekerjaannya terhadap organisasi tempat bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di PKU Muhammadiyah Temanggung jarang sekali memiliki perasaan untuk meninggalkan perusahaan walaupun dengan beban kerja yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Made Yogi Prabawa dan I Gusti Made Suwadan (2017) yang berjudul pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dalam penelitian ini, menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel mediasi yaitu komitmen organisasi terhadap hubungan *Job Involvement* dengan

Turnover Intention. Peneliti menggunakan hasil analisis uji sobel. Dari uji sobel tersebut didapatkan bahwa nilai z atau nilai mediasi sebesar $-3,93 >$ dari $-1,96$. Maka dari hasil uji sobel tersebut dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi hubungan *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* karena nilai z lebih besar dari $-1,96$.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa perasaan keinginan perawat untuk meninggalkan perusahaan bukan hanya disebabkan karena *job involvement* yang rendah. Namun juga disebabkan karena komitmen terhadap organisasi yang ada dalam diri perawat juga rendah maka akan mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari H4 yang menyatakan *job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dapat diterima

Job involvement berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat ditunjukkan dengan adanya keterlibatan kerja dalam diri perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Keterlibatan kerja yang tinggi biasanya disebabkan atas kepeduliannya terhadap organisasi sehingga semua pekerjaan yang menyangkut organisasi patut diutamakan, serta melalui prestasi yang didapat dari pekerjaannya tersebut para karyawan akan dikenal. Prestasi tersebut didapat karena sebuah pencapaian terhadap visi dan

misi yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Perasaan akan tetap tinggal yang tinggi menimbulkan dampak positif bagi diri perawat berupa sikap yang ditunjukkan perawat terhadap rumah sakit. Sikap positif yang ditunjukkan perawat disini dapat berupa menyelesaikan tugas dengan maksimal serta tepat waktu bahkan sebelum waktunya dapat diselesaikan dengan baik dan kedisiplinan yang timbul dalam diri perawat. Berdasarkan hal tersebut akan cenderung menurunkan perasaan untuk meninggalkan organisasi.

Turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi dalam hal ini dapat mempengaruhi *turnover intention*, ditunjukkan dengan adanya perasaan komitmen organisasi yang dirasakan perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung berupa loyalitas, tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Perawat yang mempunyai perasaan komitmen organisasi yang tinggi mereka tidak akan meninggalkan organisasi demi mencari organisasi yang memberikan pekerjaan yang lebih baik. Pasalanya ketika organisasi memberikan sebuah fasilitas dan infrastruktur kepada perawat, maka secara tidak langsung perawat juga akan memberikan timbal balik yang positif bagi organisasi sehingga dari itu mereka akan bertanggung jawab atas apa yang mereka terima dari organisasi.

Komitmen organisasi dapat memediasi antara *job involvement* terhadap *turnover intention*. Perawat yang memiliki

perasaan akan tetap tinggal di organisasi tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja tersebut maka seorang perawat akan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan baik dan kualitas kinerja perawat tersebut akan terus meningkat. Hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi, maka hal ini dapat dikaitkan dengan dimensi emosional yang diartikan sebagai ikatan emosional perawat terhadap pekerjaannya dan dimensi behavior yang diartikan sebagai peran ekstra terhadap pekerjaannya. Perawat yang tidak mempunyai komitmen cenderung akan bekerja tidak maksimal bahkan beranggapan bahwa organisasi terlalu membebani pekerjaan terhadap dirinya sehingga akan muncul perasaan untuk keluar dari pekerjaannya karena dirasa bahwa perusahaan tidak memberikan *impact* yang positif bagi perawat atau dengan kata lain akan mempengaruhi psikis dari karyawan.

Job involvement yang tinggi akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki akan membuat perawat tetap tinggal dalam organisasi sehingga perawat tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di PKU Muhammadiyah Temanggung. *Job involvement* yang dimiliki perawat juga dipengaruhi adanya komitmen organisasi, sehingga tingkat

perasaan *turnover intention* yang terjadi pada PKU Muhammadiyah Temanggung menunjukkan hasil yang rendah.