

**PENGARUH ROTASI KERJA KARYAWAN SERTA STRESS PERAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



**Oleh :**

**Dwi Setiyawan**

**NIM. 11130251 L**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PENGARUH ROTASI KERJA KARYAWAN SERTA STRESS PERAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
Tahun 2017**

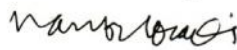
Disusun oleh :

**Dwi Setiyawan.**  
**NIM :11130251L**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan didepan tim penguji  
Ujian Skripsi pada tahun 2017.

Surakarta, 11 Juli 2017

**Pembimbing I**



**Nang Among Budiadi, SE., M.Si.**

**Pembimbing II**



**Drs. M. D Eko Nugroho, MM.**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi S1 Manajemen**



**Ariefah Yulandari, SE., MM.**

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

SKRIPSI

PENGARUH ROTASI KERJA KARYAWAN SERTA STRESS PERAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 18 Juli 2017

1. Drs. Sugiyarmasto, MM.

(.....)

Penguji I

2. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H.

(.....)

Penguji II

3. Drs. M.D. Eko Nugroho., MM.

(.....)

Penguji III

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

(.....)

Penguji IV

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen



(Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.)

(Ariefah Yulandari, SE., MM.)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 29 Juli 2017



Dwi Setiyawan  
NIM. 11130251L

## **MOTTO**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”  
(Qs. Al-Insyirah : 6)*

*“Jangan ingat lelahnya belajar, tapi ingatlah buah manisnya  
yang bisa dipetik kelak ketika sukses”*

*“Manusia dinilai dari apa yang ia perbuat dan manfaat apa  
yang ia beri untuk sesama”*

*“Kesuksesan itu bukan ditunggu, tetapi diwujudkan lewat  
usaha dan kegigihan”*

*“Sebuah cita-cita akan menjadi sebuah kesuksesan apabila  
kita awali dengan bekerja untuk mencapainya, bukan hanya  
menjadi impian”*

*“Hal yang paling indah yaitu bisa membuat senyum wajah  
orang tua dengan usaha kerja keras yang telah kita buat”*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tuaku, Bapak Sukemi dan Ibu Sri Ningsih.

Terima kasih untuk kasih sayang, kesabaran, nasihat, dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya selama ini.

2. Kakak dan adikku, Mas Eko Yulianto dan Mbak Ernawati

serta Arel Fadilansyah. Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan dan doa selama ini.

3. Sahabat-sahabatku (Adit, Fidela, Ica, serta Yuan).

Terima kasih karena sudah selalu bersedia meluangkan waktunya untuk membantu, berbagi semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.

4. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit angkatan

2013. Terima kasih karena sudah mau saling berbagi semangat, dukungan, ilmu ataupun canda tawa selama 4 tahun ini. Semoga ilmu kita semua bisa bermanfaat

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, petunjuk, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Yayasan Pendidikan Universitas Setia Budi Surakarta, selaku pemberi beasiswa bantuan belajar penuh selama 4 tahun ini.
2. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Ariefah Yulandari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
5. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.

6. Drs. M.D. Eko Nugroho, MM., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
7. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H., selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pihak RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal, ilmu serta bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
12. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2013.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak segala kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 29 Juli 2017

Penulis



## SARI

**Setiyawan, Dwi. 2017. Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II. Drs. M.D. Eko Nugroho, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rotasi kerja dan stress peran yang dirasakan para karyawan dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi suatu perusahaan karena jika karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi akan dapat membantu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Di sisi lain, jika komitmennya rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan. Komitmen organisasi bisa diperoleh jika karyawan merasa puas dalam bekerja. Tingkat komitmen organisasi karyawan bisa dipengaruhi oleh stress ataupun fasilitas yang sudah diberikan perusahaan terhadap karyawan, salah satunya adanya program rotasi kerja.

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta baik karyawan medis maupun non medis. Selain itu, sampel yang digunakan yaitu karyawan yang sudah merasakan program rotasi kerja karyawan yang berjumlah 100 karyawan. Teknik penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis permodelan *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan. Selain itu, rotasi kerja karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan rotasi kerja karyawan berpengaruh positif juga pada komitmen organisasi karyawan. Di sisi lain, stress peran justru berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan stress peran juga berpengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan.

**Kata kunci** : rotasi kerja karyawan, stress peran, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

## **ABSTRACT**

Setiyawan, Dwi. 2017. *The Effects Employee Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. Faculty of Economic. Setia Budi University of Surakarta. Advisor I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Advisor II. Drs. M.D. Eko Nugroho, MM.*

*This research purpose to test the effect of job rotation and role stress in effect the level of organizational commitment and job satisfaction. Organizational commitment is necessary for a company because if employees have a high sense of commitment will be able to assist the company in carrying out its operational activities. But, if the commitment is low it will be bad for the company. Organizational commitment can be obtained if employees feel satisfied in working. The level of organizational commitment of employees can be influenced by the stress or facilities that have given the company to employees, one of which the job rotation program.*

*The data obtained through questionnaires are distributed to employees who work at the PKU Muhammadiyah Hospital of Surakarta both medical and non medical employees. In addition, the samples used are employees who already feel the job rotation program employees who numbered 100 employees. The sampling technique used in this research is cluster random sampling technique. Hypothesis testing using by Structural Equation Modeling (SEM) analysis.*

*The results of this study indicate that the effect of job satisfaction has a positive on organizational commitment of employees. In addition, the effect job rotation has a positive on job satisfaction and the effect job rotation have positive also on organizational commitment. On the other hand, the effect role stress actually has a positive on job satisfaction and the effect role stress also positively on organizational commitment.*

**Keywords :** *job rotation, role stress, job satisfaction, organizational commitment.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>SARI .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Pertanyaan Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Komitmen Organisasi .....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	9
2. Jenis Komitmen Organisasi .....	12
3. Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi .....	13
4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	14
5. Dampak Komitmen Organisasi .....	15

B. Kepuasan Kerja Karyawan .....	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	18
C. Rotasi Kerja Karyawan .....	20
D. Stress Peran.....	23
1. Pengertian Stress Peran .....	23
2. Jenis-jenis Stress Peran .....	24
3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Peran .....	25
E. Model Penelitian .....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	28
B. Populasi, Sampel, Teknik Penyampelan .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	29
3. Teknik Penyampelan .....	31
C. Pengukuran Variabel .....	32
1. Komitmen Organisasi .....	32
2. Kepuasan Kerja Karyawan .....	32
3. Rotasi Kerja Karyawan .....	32
4. Stress Peran .....	33
D. Sumber Data .....	33
E. Teknik Analisis .....	34
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	34
a. Uji Validitas .....	34
b. Uji Reliabilitas .....	35
2. Teknik Analisa Data .....	36
a. Asumsi Kecukupan Sampel .....	36
b. Asumsi Normalitas .....	37
c. Asumsi <i>Outlier</i> .....	37
d. Kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	37

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Sampel .....	41
B. Deskripsi Variabel .....	45
C. Metode Pengujian Instrumen .....	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas .....	58
D. Hasil Penelitian .....	60
1. Analisa Model Pengukuran .....	60
a. Model Eksogen .....	60
b. Model Endogen .....	64
2. Permodelan Struktural .....	68
a. Uji Asumsi Kecukupan Sampel.....	69
b. Uji Asumsi Normalitas .....	70
c. Uji Asumsi <i>Outlier</i> .....	71
d. Uji Kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	72
3. Hasil Uji Hipotesis .....	73
E. Pembahasan .....	75

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	83
B. Keterbatasan Penelitian .....	84
C. Saran .....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
-----------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian .....	26
Gambar 4.1	<i>Measurement Model Exogen</i> Awal .....	60
Gambar 4.2	<i>Measurement Model Exogen</i> Baru .....	62
Gambar 4.3	<i>Measurement Model Endogen</i> Awal .....	64
Gambar 4.4	<i>Measurement Model Endogen</i> Baru .....	66
Gambar 4.5	Permodelan Struktural .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai <i>Loading Factor</i> .....	29
Tabel 3.2	Daftar Karyawan yang Sudah Pernah Merasakan Rotasi Kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta .....	30
Tabel 3.3	Jawaban dan Skor dalam Skala <i>Likert</i> .....	34
Tabel 3.4	Kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	38
Tabel 4.1	Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2	Distribusi Sampel Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3	Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 4.4	Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5	Distribusi Sampel Berdasarkan Unit Bagian .....	44
Tabel 4.6	Kriteria Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	46
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .	46
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja .....	51
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Variabel Stress Peran .....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Standardized Regression Weight</i> Model Exogen Awal.	61
Tabel 4.14	Hasil Uji <i>Standardized Regression Weight</i> Model Exogen Baru..	63
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Standardized Regression Weight</i> Model Endogen Awal	65
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Standardized Regression Weight</i> Model Endogen Baru	67

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data .....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Outlier .....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	72
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis .....	73



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian .....	92
Lampiran 2.	Tabulasi Data Penelitian .....	97
Lampiran 3.	Hasil Uji Validitas .....	100
Lampiran 4.	Hasil Uji Reliabilitas .....	104
Lampiran 5.	Hasil Pengolahan Data .....	106
Lampiran 6.	Surat Keterangan Penelitian .....	130

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Fenomena tentang komitmen organisasi karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan penyedia jasa kesehatan dalam hal ini yaitu rumah sakit. Menurut Chungtai dan Zafar (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan menjadi sangat penting dikarenakan jika karyawan tidak memiliki komitmen dengan organisasi atau sikap komitmen karyawan tersebut sudah menurun maka akan dapat menyebabkan timbulnya berbagai hal-hal negatif. Hal-hal negatif tersebut misalnya: timbulnya perilaku niat untuk berpindah dari pekerjaan (*turnover*), kemangkiran dalam bekerja (*absenteeisme*), serta timbulnya perilaku kontra produktif (*counterproductive behaviour*). Dengan demikian, apabila hal-hal tersebut benar terjadi maka akan dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan rumah sakit. Mengingat salah satu tujuan rumah sakit adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada pasiennya.

Seorang karyawan apabila tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan pelayanan kepada pasien dengan tidak sungguh-sungguh. Hal buruk akan terjadi apabila karyawan tidak memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan baik, yaitu akan berdampak pada citra nama baik rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, pihak rumah sakit harus

selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya selama bekerja agar karyawan memiliki sifat komitmen organisasi yang tinggi dengan rumah sakit tersebut.

Berkaitan dengan industri rumah sakit, dalam beberapa tahun terakhir ini industri rumah sakit berkembang dengan sangat pesat. Hampir di setiap tahun, rumah sakit baru terus berdiri di Negara Indonesia. Hal ini menimbulkan suatu persaingan yang ketat antar rumah sakit. Rumah sakit ternyata tidak hanya bersaing dengan rumah sakit yang lainnya saja tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan dan tantangan di masa depan guna untuk menyusun strategi dalam upaya untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi terutama dalam hal persaingan rumah sakit dengan berbagai pelayanan kesehatan yang lainnya. Salah satu cara yang dilakukan rumah sakit agar bisa bersaing yaitu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek penting yang dapat menentukan keefektifan dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Bahron *et al.* (2013) yang mengatakan bahwa peran karyawan dalam suatu organisasi diidentifikasi sebagai salah satu elemen yang paling penting dalam hal mengembangkan kemajuan suatu perusahaan karena mereka mampu menghasilkan kualitas yang tinggi dari produksi yang mereka kerjakan. Dengan demikian, agar bisa memajukan perusahaan dalam hal ini rumah sakit maka peran karyawan harus perlu diperhatikan pihak rumah sakit.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam hal ini rumah sakit yaitu sikap komitmen organisasi karyawan tersebut.

Komitmen organisasi dapat terbentuk apabila seorang karyawan merasa puas dalam bekerja. Dengan demikian, sikap komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Hal tersebut mendapat dukungan dalam berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada komitmen organisasi (Ho *et al.*, 2009 dan Nafei, 2014). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula rasa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Oleh karena itu, rumah sakit harus dapat membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja agar mereka terus berkomitmen bekerja di rumah sakit tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu juga sudah banyak yang meneliti tentang komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan salah satu variabel multidimensi yang dapat saling membangun, berpengaruh, berkorelasi, dan konsekuensi dengan variabel lainnya (Meyer, 2002). Dengan begitu, pihak rumah sakit seharusnya perlu untuk mengetahui hal-hal yang bisa berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi karyawan. Menurut teori Steers (1974) menemukan ada 5 faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan, yang meliputi: a) karakteristik personal, b) karakteristik pekerjaan dan peran, c) karakteristik struktur pekerjaan, d) pengalaman kerja, serta e) dukungan organisasi. Dari beberapa faktor tersebut, karakteristik pekerjaan dan peran, serta karakteristik personal yang menjadi dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan peran karyawan yang dikemukakan oleh Steers (1974) itu bisa meliputi: tugas dan tanggung jawab atau peran karyawan dalam bekerja di rumah sakit tersebut. Karyawan di rumah sakit akan memiliki peran, tugas dan tanggung jawab yang banyak saat bekerja, sehingga mereka pasti akan lebih sering mengalami stress dengan peran yang mereka jalankan. Beberapa penelitian terdahulu juga sudah ada yang memasukan variabel stress peran dalam penelitian mereka yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi karyawan. Penelitian terdahulu dari Nafei (2014) menyebutkan bahwa stress peran pegawai bank di Mesir berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh Ho *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa stress peran para perawat di rumah sakit Taiwan juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasinya. Disisi lain, terdapat penelitian yang hasilnya justru bertolak belakang dengan peneliti lainnya, yaitu seperti penelitian dari Bytyqi *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa stress yang tinggi dari karyawan publik Kosovo justru memiliki dampak yang positif pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi karyawan. Disamping itu tingkat komitmen organisasi karyawan, juga bisa dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal.

Karakteristik personal menurut teori Steers (1974) meliputi: umur, lama kerja, pendidikan, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Seseorang yang sudah lama bekerja di suatu organisasi pasti akan merasakan kebosanan. Salah satu cara untuk mencegah kebosanan kerja maka perlu dilakukan adanya rotasi

kerja karyawan. Dengan adanya program rotasi kerja karyawan tersebut maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi meningkat kembali. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafei (2014) yang menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan bank di Mesir dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawannya. Hasil yang sama juga dilakukan dalam penelitian Zeira (1974) serta Ho *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa adanya rotasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan. Disisi lain, menurut penelitian yang dilakukan oleh Dinis dan Ines (2015) justru memberikan hasil bertolak belakang yaitu menunjukkan bahwa dengan adanya program rotasi kerja bagi perawat bedah di Portugal justru akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena dengan adanya rotasi kerja membuat perawat merasa bingung dalam bekerja karena perawat harus perlu beradaptasi dengan lingkungan dan teman kerja yang baru sehingga mereka merasa tidak puas dalam bekerjanya. Perawat yang merasa tidak puas dalam bekerja maka perawat tersebut secara otomatis juga tidak akan berkomitmen tinggi dengan rumah sakit tersebut.

Oleh karena itu, variabel tentang komitmen organisasi menjadi topik yang menarik dan perlu untuk diteliti ulang karena masih adanya perbedaan hasil serta perbedaan objek penelitiannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan dalam hal ini yaitu rumah sakit. Hal ini dikarenakan jika karyawan rumah sakit memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan berdampak pada hal-hal yang negatif (Chunghai dan Zafar, 2006). Hal negatif tersebut dapat berupa: adanya perilaku niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan (*turnover*), kemangkiran dalam bekerja (*absenteeisme*), serta adanya perilaku kontra produktif (*counter productive behaviour*). Dengan begitu, jika karyawan rumah sakit tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan melayani kepada pasien dengan tidak sungguh-sungguh. Padahal, jika pelayanan yang diberikan kepada pasien tidak secara maksimal maka akan berdampak pada menurunnya jumlah pasien. Oleh karena itu, sikap komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan khususnya yaitu rumah sakit.

Berdasarkan uraian terkait komitmen diatas maka begitu pentingnya sikap komitmen organisasi dalam suatu perusahaan, sehingga banyak rumah sakit atau perusahaan-perusahaan lain sebelum merekrut karyawannya banyak yang mencantumkan berbagai persyaratan pada lowongan-lowongan pekerjaan, salah satunya yaitu berkaitan tentang komitmen karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Banyak dari karyawan yang ketika mulai wawancara kerja hingga mereka terpilih untuk bisa bekerja dan memulai pekerjaannya, mereka pasti memiliki komitmen yang tinggi dengan perusahaan tersebut dalam hal ini rumah sakit. Namun seiring dengan berjalannya waktu, komitmen organisasi dari karyawan tersebut sedikit demi sedikit akan mulai mengalami perubahan

atau bahkan mengalami penurunan. Perubahan tersebut bisa disebabkan dari faktor internal ataupun eksternal dari diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, masih perlu dilakukan penelitian ulang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan secara lebih permanen.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas maka muncul pertanyaan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah rotasi kerja karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja ?
2. Apakah rotasi kerja karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi ?
3. Apakah stress peran berpengaruh pada kepuasan kerja?
4. Apakah stress peran berpengaruh pada komitmen organisasi ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menguji pengaruh rotasi kerja karyawan pada kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh rotasi kerja karyawan pada komitmen organisasi.
3. Menguji pengaruh stress peran pada kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh stress peran pada komitmen organisasi.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi.



## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan IPTEK

### **1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teoritis mengenai hubungan antara rotasi kerja karyawan, stress peran, kepuasan kerja maupun komitmen organisasi di lingkungan rumah sakit. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara rotasi kerja karyawan dan stress peran pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan yang bekerja di lingkungan rumah sakit.

### **2. Kontribusi Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan khususnya rumah sakit dalam upaya mempertahankan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dari para karyawannya. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit sangat dibutuhkan bagi pihak rumah sakit agar dapat mencapai tujuan rumah sakit yaitu meningkatkan kualitas mutu pelayanan terhadap pasien.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan sekali bagi suatu organisasi terutama untuk organisasi rumah sakit. Hal ini karena sebagian besar karyawan rumah sakit adalah karyawan medis, maka mereka bekerja harus selalu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien hanya dapat dilakukan jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja di rumah sakit tersebut. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pasien dengan tanpa paksaan dan melakukan tindakan dengan sungguh-sungguh serta sepenuh hati sesuai dengan keahlian yang dimilikinya demi mencapai tujuan rumah sakit yaitu meningkatkan derajat kesehatan.

Menurut Jalonen, Virtanen dan Vahtera (2006) dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2009) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi karyawan merupakan suatu kesediaan dari diri seseorang untuk mendedikasikan usaha, upaya dan loyalitasnya terhadap suatu perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat terlihat dari usaha-usaha yang telah mereka lakukan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi menurut Steers *et al.* (1974)

lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi disini memiliki dua pendekatan yaitu dari pendekatan sikap dan pendekatan kehendak untuk bertindak laku. Pendekatan sikap mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu suatu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dalam komitmen organisasi. Identifikasi karyawan dapat terlihat dari sikap untuk menyetujui segala kebijaksanaan yang telah dibuat oleh organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi maka mereka pasti akan mau menerima hampir semua tugas, peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi, serta loyalitas terhadap organisasi merupakan suatu evaluasi terhadap rasa komitmen, dan adanya suatu ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Disamping itu yang termasuk kehendak untuk bertindak laku mencakup:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha.

Hal ini dapat terlihat dari kesiediaan dalam bekerja yang melebihi dari apa yang diharapkan organisasi agar organisasi tersebut dapat menjadi semakin maju. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka akan ikut memperhatikan nasib organisasi.

b. Keinginan tetap berada dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, maka mereka akan hanya memiliki sedikit alasan untuk keluar atau meninggalkan dari organisasi tersebut dan mereka akan memiliki keinginan untuk terus bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam bekerja dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu dari pendekatan tingkah laku, karyawan akan terus berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Komitmen karyawan terhadap suatu pekerjaan ini sangat penting karena karyawan percaya bahwa biaya untuk keluar atau meninggalkan suatu perusahaan dirasa begitu tinggi, sehingga sulit bagi individu untuk meninggalkan perusahaan setelah adanya beberapa pertimbangan investasi dan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi. Investasi karyawan dalam organisasi seperti: waktu, kerja, usaha, kemampuan dan hubungan dengan karyawan lainnya yang tidak dapat ditemukan dalam pekerjaan lainnya (Ho *et al.*, 2009). Oleh karena itu, apabila seorang karyawan sudah bekerja secara lama dalam suatu perusahaan maka mereka lebih memilih meneruskan komitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut daripada harus meninggalkan perusahaan tersebut. Menurut Steers (1974) dalam penelitian dilakukan oleh Ho *et al.* (2009) mendefinisikan bahwa

komitmen organisasi karyawan sebagai suatu rasa identifikasi karyawan (kepercayaan terhadap suatu nilai-nilai organisasi), rasa dedikasi karyawan (kesediaan untuk terus selalu berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), serta rasa loyalitas karyawan (keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut).

## **2. Jenis Komitmen Organisasi**

Menurut pandangan teori Robbins dan Judge (2008, h.89) dapat membagi komitmen organisasi menjadi 3 jenis yaitu :

### **a. Komitmen Afektif**

Komitmen afektif adalah suatu ikatan afektif seseorang terhadap suatu organisasi, yang ditandai dengan adanya identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi serta kenikmatan dalam menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif seseorang karyawan akan menjadi lebih kuat apabila pengalamannya dalam organisasi terus konsisten sesuai dengan harapan dan memuaskan kebutuhan dasar karyawannya.

### **b. Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan oleh karyawan dengan bertahan dalam suatu organisasi jika dibandingkan mereka harus meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada perusahaan karena mereka sudah dibayar tinggi dan karyawan tersebut merasa jika mereka mengundurkan diri akan menghancurkan kehidupannya. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan

kehilangan sumbangan yang ditanamkan pada organisasi tersebut dan menyadari bahwa tidak mungkin mencari gantinya.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral ataupun etis. Hal ini dimaknai sesuatu yang mendorong karyawan untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada organisasi, baik secara materi maupun non materi, yaitu karena adanya suatu kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

### **3. Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi**

Menurut Minner (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat terbentuk dari 3 proses yaitu :

a. **Komitmen awal**

Ini dapat terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Harapan terhadap pekerjaan inilah yang akan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan.

b. **Komitmen selama bekerja**

Proses ini dimulai setelah individu mulai bekerja. Selama bekerja, maka karyawan akan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan dalam kerja serta keadaan organisasi dan ini akan menimbulkan perasaan tanggung jawab pada diri karyawan tersebut.

c. Komitmen selama perjalanan karir

Proses terbentuknya komitmen pada masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir di dalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan dan pengorbanan kepada organisasi tersebut.

**4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian dari Steers *et al.* (1974). Penelitian yang dilakukan oleh Steers *et al.* (1974) telah mengelompokkan menjadi lima faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal, antara lain: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian yang lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan. Di samping itu, tingkat pendidikan karyawan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi karyawan, meskipun dalam hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lainnya yaitu meliputi motivasi berprestasi serta perasaan kompeten karyawan ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.

- b. Karakteristik pekerjaan, serta peran, seperti: kesempatan kerja, konflik peran serta ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja maka akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh sehingga pada akhirnya akan dapat memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan, konflik peran mempunyai hubungan yang negatif berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi, seperti: ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, seperti: ketergantungan pada organisasi, kepentingan anggota perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, serta keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut maka semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e. Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai atau karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) akan memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

## **5. Dampak Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dari karyawan akan sangat penting bagi suatu perusahaan karena jika komitmen organisasi karyawan rendah maka akan menimbulkan hal-hal negatif seperti adanya perilaku niat karyawan untuk berpindah (*turnover*), kemangkiran dalam bekerja (*absenteeism*), adanya perilaku kontra produktif (*counterproductive behaviour*). Di sisi lain, jika



komitmen organisasi dari karyawan tinggi maka akan dapat meningkatkan hal-hal yang positif juga seperti kepuasan kerja, motivasi, ataupun kinerja karyawan di perusahaan (Chungtai & Zafar, 2006). Sehingga perusahaan mengharapkan karyawannya agar tidak memiliki komitmen yang rendah karena dapat berdampak negatif terhadap perusahaannya sehingga dapat mengganggu usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dampak negatif lainnya jika komitmen organisasi karyawan menurut Dockett *et al.* (2006) dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a. *Psychological withdrawal*, seperti: karyawan yang sering melamun di tempat kerja (*day dreaming*), karyawan banyak yang berbicara selain tentang pekerjaan (*socializing*), karyawan berpura-pura sibuk (*looking busy*), sering menggunakan waktu serta fasilitas untuk keperluan di luar pekerjaan (*moon lighting*), ataupun menggunakan waktu untuk banyak bermain handphone (*cyber loafing*).
- b. *Physical withdrawal*, seperti: karyawan sering absen atau tidak masuk kerja (*absenteeism*), lama tidak kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat (*long break*), jarang sekali mengikuti rapat (*missing meeting*), dan perilaku untuk keluar/berhenti bekerja (*quitting*).

Oleh karena itu, apabila seorang karyawan dalam bekerja sudah ada yang melakukan tindakan menyimpang seperti yang sudah dijelaskan di atas berarti sudah mengindikasikan bahwa karyawan tersebut sudah mulai merasa tingkat komitmennya menurun. Dengan begitu, pihak rumah sakit

perlu melakukan antisipasi supaya karyawannya tidak semakin menurun tingkat komitmennya dalam bekerja.

## **B. Kepuasan Kerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu keadaan emosional diri seseorang yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang yang bekerja dengan pengalaman pekerjaan yang diperoleh (Nafei, 2014). Sehingga, apabila seorang karyawan tersebut merasa senang bekerja di perusahaan maka karyawan tersebut pasti merasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tersebut merasa tidak senang berarti karyawan tersebut pasti merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Castle *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tergantung pada perbedaan antara keuntungan apa yang seseorang benar-benar peroleh dari pekerjaan mereka dengan apa yang mereka harapkan. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika karyawan merasa sesuai antara apa yang mereka peroleh dari perusahaan dengan harapan karyawan. Namun apabila

antara apa yang diperoleh karyawan dengan harapannya yang tidak sesuai maka karyawan tersebut tidak akan merasa puas dalam bekerja.

Menurut penelitian Ho *et al.* (2009) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perasaan karyawan tentang dirinya ataupun lingkungan pekerjaannya, yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawas, kelompok kerja, organisasi perusahaan, dan kehidupan di tempat kerjanya. Oleh karena itu, suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan perasaan karyawan berkaitan dengan lingkungan kerjanya agar mereka merasa puas bekerja dalam perusahaan tersebut.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut teori Robbins dan Judge (2008, h. 98) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

### **a. Pekerjaan yang secara mental menantang**

Karyawan akan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menurut mereka lebih menantang yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan serta keahliannya dalam hal mengerjakan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang dirasa mereka kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja oleh karyawan.

### **b. Penghargaan yang adil**

Setiap karyawan pasti memerlukan sistem penggajian dan promosi yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Kepuasan kerja karyawan

akan dapat terwujud jika sistem penggajian dirasa karyawan sangat adil dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat membantu/memudahkan menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang nyaman itu seperti: fasilitas kerja yang memadai, lampu penerangan yang baik, suhu udara yang nyaman bagi karyawan ataupun yang lainnya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang bekerja tidak hanya untuk memperoleh gaji saja, tetapi orang bekerja juga membutuhkan sarana untuk berinteraksi dengan orang lain. Sehingga dengan adanya rekan kerja yang baik dan ramah dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini sangat menjadi penilaian berarti bagi seorang karyawan karena karyawan bekerja itu secara tim atau kelompok, apabila rekan kerja dalam kelompok tersebut tidak ramah dengan yang lainnya karyawan pasti juga akan menjadi malas malasan dalam bekerja dan menjadi tidak puas dalam bekerja.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Karyawan yang memperoleh pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi daripada karyawan yang memperoleh pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Dari beberapa hal-hal di atas, secara umum menurut Best (2004) dalam penelitian Ho *et al.* (2009) membagi kepuasan kerja karyawan menjadi 2 jenis yaitu :

a. Kepuasan Internal

Kepuasan Internal merupakan suatu kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, rasa prestasi yang diperoleh dari pekerjaan, serta nilai-nilai etis dari pekerjaan.

b. Kepuasan Eksternal

Kepuasan Eksternal adalah terdiri dari gaji, lingkungan kerja, fasilitas maupun peralatan kerja, dll.

Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka mereka secara otomatis akan merasa berkomitmen dalam perusahaan tersebut. Hal ini seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat diajukan hipotesis bahwa :

H 1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi

### **C. Rotasi Kerja Karyawan**

Karyawan yang melakukan pekerjaan setiap hari pasti akan dapat mengalami suatu kejenuhan. Dengan demikian, karyawan yang menderita rutinisasi yang berlebihan dalam bekerja maka dapat diatasi atau dibantu salah satu alternatifnya yaitu dengan melakukan program rotasi pekerjaan. Rotasi kerja merupakan kegiatan yang sangat penting dan dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Rotasi pekerjaan dikatakan sebagai alat

yang sangat baik untuk meningkatkan motivasi karyawan, komitmen dan keterlibatan kerja karyawan yang sangat penting bagi kelancaran fungsi dan efektif dari suatu organisasi (Zeira, 1974).

Menurut teori Jorgensen *et al.* (2005) yang mendefinisikan rotasi kerja sebagai suatu metode atau sistem untuk merancang pekerjaan di mana staf dapat belajar keterampilan kerja dari bagian yang berbeda dan dengan membuat beberapa perubahan dalam tugasnya, sehingga kelelahan yang dihasilkan dari tugas-tugas pekerjaan yang berulang-ulang akan bisa dihilangkan. Menurut studi penelitian dari Khan *et al.* (2014) mengatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan dilakukan rotasi pekerjaan seperti: adanya perasaan kebosanan pekerjaan, pergeseran dan perubahan dalam lingkungan kerja, kreativitas menurun, dan lain-lain.

Oleh karena itu tujuan dari dilakukan program rotasi kerja yaitu untuk meningkatkan pekerjaan mereka serta untuk menghindari kebosanan kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Bei (2009), bahwa rotasi kerja adalah metode pelatihan yang sangat efektif karena karyawan akan melayani di pekerjaan yang berbeda sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan kerja lagi, selain itu rotasi kerja bisa membuat kepercayaan dan hubungan timbal balik antara staf dan karyawan menjadi baik serta dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pekerjaan mereka.

Pendapat lainnya yaitu dari Olorunsola (2000) mengatakan bahwa rotasi kerja karyawan merupakan prosedur untuk semua bagian pekerjaan dimana karyawan organisasi atau perusahaan dapat belajar keterampilan

kerja dari berbagai kegiatan untuk menghilangkan kejenuhan dari tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya rotasi kerja, karyawan bisa bertambah semangat dalam bekerja dan dapat membuat mereka bisa menjadi merasa puas dalam bekerja. Rotasi kerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai suatu metode pertukaran seorang karyawan dengan memindah ke bagian/departemen lain guna untuk menambah pengetahuan, menambah kemampuan serta mengurangi tingkat kejenuhan karyawan (Ortega, 2001). Dengan melakukan rotasi kerja karyawan maka seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena mereka bekerja dengan situasi yang baru lagi (Nafei, 2014).

Dengan begitu berdasarkan studi terdahulu dari Ho *et al.*(2009) yang menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta rotasi pekerjaan juga memiliki pengaruh positif dalam peningkatan komitmen organisasi dalam aspek karir dan emosi karyawan perawat di rumah sakit. Begitu pula penelitian dari Nafei (2014) yang mengatakan bahwa rotasi kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang bekerja di Bank Mesir. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis :

H 2 : Rotasi kerja karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

H 3 : Rotasi kerja karyawan berpengaruh positif pada komitmen organisasi

## **D. Stress peran**

### **1. Pengertian Stress Peran**

Stress peran adalah suatu konsekuensi dari perbedaan antara persepsi individu dari karakteristik peran tertentu dengan apa yang sebenarnya telah dicapai oleh individu saat ini ketika sedang melakukan peran spesifik (Lambert dan Lambert, 2001 dalam Nafei, 2014). Definisi lainnya yaitu, menurut Robbins dan Judge (2008, h.101) menjelaskan bahwa stress peran didefinisikan sebagai sumber-sumber dari stres karyawan yang berkaitan dengan pengharapan atas pola perilaku seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial.

Stres merupakan suatu ketidak mampuan untuk mengatasi tekanan yang ada dalam pekerjaan, karena adanya suatu ketidak cocokan antara kemampuan seseorang dengan pekerjaan mereka (Holmlund-Rytkönen dan Strandvik, 2005). Stres peran juga dianggap sebagai respons internal individu terhadap suatu beban yang ditandai dengan adanya gairah dan ketidaksenangan. Efek jangka panjang dari stres termasuk hasil psikologis seperti kecemasan dan depresi (Kumar & Pragadeeswaran, 2011).

Menurut Beheshtifar *et al.* (2011) dalam penelitian Nafei (2014) menyatakan bahwa terdapat lima sumber stres yaitu jenis pekerjaan, peran karyawan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan di tempat kerja, ataupun struktur organisasi dan iklim. Dengan begitu stress peran karyawan dapat didefinisikan sebagai stress yang terjadi karena adanya tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang dihasilkan dari



gabungan antara harapan dari semua kalangan pada seorang karyawan dalam perannya di organisasi (Nafei, 2014) .

## **2. Jenis-Jenis Stress Peran**

Menurut Piko (2006) dalam penelitian Wen-Hsien, Ying ling dan Rong-Da (2009), stress peran dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

### **a. Konflik peran**

Konflik peran telah didefinisikan sebagai suatu kondisi waktu, sumber daya, kemampuan, atau nilai individu yang berada di bawah tekanan (konflik peran) yang dapat terjadi jika kondisi tidak konsisten dengan standar, kriteria, dan harapan yang ditetapkan oleh pengirim peran.

### **b. Ambiguitas peran**

Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu tingkat ketidakjelasan, ambiguitas, ataupun ketidak sesuaian dalam harapan yang diinginkan sehingga dapat menciptakan kesulitan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Peran ambiguitas terjadi ketika seseorang tidak memiliki akses untuk mendapatkan informasi yang cukup untuk melakukan perannya sebagai karyawan.

### **c. Peran beban yang berlebihan**

Peran beban yang berlebihan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana waktu dan sumber daya yang terbukti tidak memadai untuk memenuhi harapan dari komitmen dan kewajiban untuk memenuhi peran.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Peran

Menurut teori Anatan & Ellitan (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *role stress* yang meliputi:

a. *Extra organizational stressor*

Merupakan penyebab stres yang berasal dari luar organisasi yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang dapat mengakibatkan adanya perubahan gaya hidup dalam masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang dapat mempengaruhi pola kerja seseorang, ataupun kondisi masyarakat.

b. *Organizational stressor*

Merupakan suatu penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

c. *Group stressor*

Merupakan suatu penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul karena akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas, kurangnya dukungan dari atasan, ataupun munculnya konflik antar *personal*, *inter personal*, dan antar kelompok.

d. *Individual stressor*

Merupakan suatu penyebab stres dari dalam diri individu yang muncul akibat adanya konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

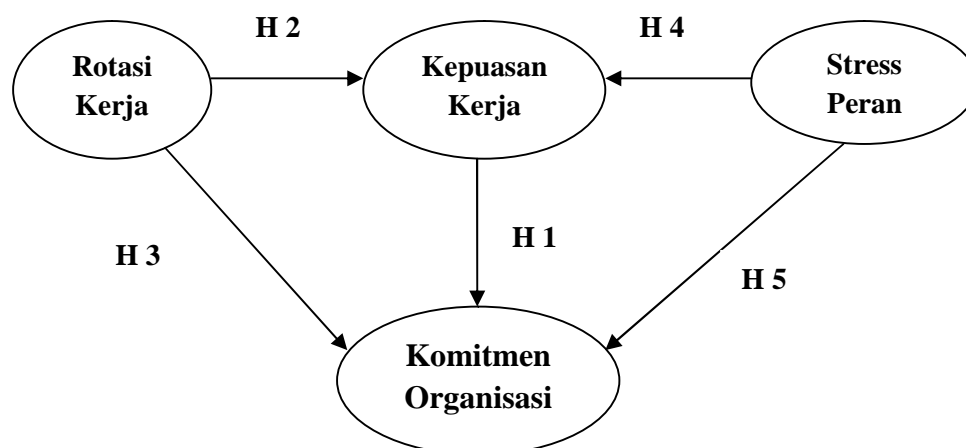
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2009) menyatakan bahwa stress peran tidak berpengaruh atau berpengaruh secara negatif pada komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nafei (2014) juga menyatakan bahwa stress peran juga berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di Bank Mesir. Hal ini dimaknai bahwa apabila stress karyawan terhadap peran dan tugas-tugasnya tinggi maka akan dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H 4 : Stress peran berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan.

H5 : Stress peran berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.

#### E. Model Penelitian

Hubungan antara pengaruh rotasi kerja, stress peran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Model Penelitian.

Dari gambar di atas tersebut, dapat terlihat bahwa kepuasan kerja dihipotesiskan berpengaruh langsung pada komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja karyawan tinggi akan berpengaruh juga pada tingkat komitmen organisasi karyawannya. Sedangkan rotasi kerja dihipotesiskan berpengaruh langsung pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di samping itu, stress peran dapat dihipotesiskan berpengaruh langsung pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dengan demikian, komitmen organisasi karyawan dapat terbentuk jika karyawan merasa puas dalam bekerja. Tingkat tinggi atau rendahnya rasa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stress peran karyawan ataupun karena ada pelaksanaan rotasi kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian *causal*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015, h.37). Pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan pada kurun waktu tertentu dengan menggunakan strategi atau metode penelitian survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2015, h.75).

#### **B. Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, h.80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta baik karyawan medis ataupun non medis.

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki sifat karakteristik yang sama sehingga dapat betul-betul mewakili dari populasi (Sugiyono, 2015, h.81). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan baik karyawan medis ataupun non medis yang sudah pernah mengalami dan merasakan rotasi kerja selama bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Dasar pemilihan sampel ini yaitu responden yang sudah lama bekerja dan sudah pernah merasakan rotasi pekerjaan sehingga mereka bisa mengisi kuesioner secara objektif sesuai dengan apa yang sudah mereka rasakan.

Menurut teori Hair, *et al.* (2006, h.128) memberikan pedoman atau petunjuk untuk penentuan ukuran sampel yang berdasarkan pada besaran *loading factor* dalam penentuan validitas item kuesioner seperti yang ada dalam tabel 3.1 di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai *Loading Factor***

<i>Loading Factor</i>	Ukuran Sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber : Hair *et al.* (2006 h. 128).

Berdasarkan pedoman ukuran sampel yang ada di atas, apabila item kuesioner penelitian ingin dikatakan valid maka *loading factor* yang digunakan minimal sebesar 0,4. Ukuran 0,4 dalam tabel *loading factor* di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang digunakan sebesar 200 responden. Tetapi ketika melakukan penelitian, data yang diperoleh untuk jumlah karyawan yang dirotasi hanya sebesar 100 karyawan. Mengacu pada pedoman besaran *loading factor* maka jika sampel/respondennya 100 maka *loading factor* yang digunakan dinaikan menjadi 0,55 agar item kuesionernya masih bisa dikatakan valid. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 100 responden dengan *loading factor* sebesar 0,55. Data karyawan yang pernah di rotasi tersebut seperti di bawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan Yang Pernah Merasakan Rotasi Kerja**  
**Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta**

<b>NO.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Perawat Lantai 4	12
2.	Perawat Lantai 5	16
3.	Hemodialisa	5
4.	Musdzalifah	4
5.	Logistik	4
7.	Kerohanian	1
8.	P2K3	1
9.	PSRS	4
10.	Akuntansi	6
12.	Loundry	7
13.	Kebersihan	5
14.	Farmasi	15
15.	Diklat dan Perencanaan	5
16.	Keuangan	15
<b>Total</b>		<b>100</b>

Sumber: Data PSDM Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, 2017.

### 3. Teknik Penyampelan

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015, h.82). Sedangkan untuk teknik yang digunakan yaitu teknik penyampelan *cluster random sampling*. Teknik penyampelan secara *cluster random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti atau sumber datanya sangat luas, misal: penduduk dari suatu negara, provinsi ataupun kabupaten (Sugiyono, 2015 h.83). Dengan begitu, karena di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta terdiri dari berbagai divisi atau bagian maka dengan teknik ini merupakan teknik yang cocok dipakai untuk penelitian ini.

Teknik ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner yang sudah dibuat nantinya akan diberikan ke setiap bagian yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta untuk kemudian peneliti bertanya kepada setiap kepala bagian mengenai karyawan yang sudah pernah dirotasi kerja untuk dapat dijadikan sampel dan kemudian karyawan yang sudah pernah dirotasi tersebut nantinya disuruh untuk mengisi kuesioner tersebut.



### C. Pengukuran Variabel

Dalam upaya untuk mengukur variabel dalam suatu penelitian, maka setiap variabel penelitian diatas didefinisikan sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi yaitu sikap kerja yang secara langsung berkaitan dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap dengan organisasi dan jelas terkait dengan kinerja pekerjaan (Mathieu dan Zajac, 1990). Variabel komitmen organisasi disini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 3 indikator pembentuknya yang meliputi: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif (Meyer dan Allen, 1991).

#### 2. Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang seseorang benar-benar peroleh dari pekerjaannya dan apa yang dia harapkan (Castle *et al.*, 2007). Kepuasan kerja karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*, yang berdasarkan 2 indikator yaitu: kepuasan secara internal dan kepuasan secara eksternal (Best, 2004).

#### 3. Rotasi Kerja

Rotasi kerja yaitu suatu metode atau sistem untuk merancang pekerjaan di mana staf belajar keterampilan kerja dari bagian yang berbeda dan dengan membuat beberapa perubahan dalam tugas, sehingga kelelahan yang dihasilkan dari tugas-tugas pekerjaan yang berulang-ulang akan dihilangkan (Jorgensen *et al.*, 2005). Rotasi kerja karyawan dapat diukur

dengan menggunakan skala *likert* sesuai dengan indikator rotasi kerja yaitu: bentuk pelatihan, menambah pengetahuan dan ketrampilan, suatu sistem yang menarik (Jorgensen *et al.*, 2005)

#### **4. Stress Peran**

Stress peran dapat didefinisikan sebagai stress yang terjadi karena adanya tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang dihasilkan dari gabungan antara harapan dari semua kalangan pada seorang individu dalam perannya di organisasi (Nafei, 2014). Stress peran ini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan indikator: Konflik peran, Ambiguitas peran, dan kelebihan peran (Piko, 2006).

#### **D. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung dapat memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015, h.137). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban responden langsung pada saat kuesioner dibagikan kepada responden.

Oleh karena itu, teknik untuk mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab atau isi (Sugiyono, 2015, h. 142). Pertanyaan dan pernyataan yang akan disebar harus dapat dipahami oleh peneliti ataupun responden. Dalam kuesioner tersebut, akan dilengkapi

dengan menggunakan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*.

Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi dari seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2015, h. 93). Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut, dapat disusun menjadi sebuah item-item pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban dari item-item pertanyaan atau pernyataan kuesioner tersebut mempunyai gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat negatif yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Jawaban dan Skor dalam Skala *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015, h. 94)

## **E. Teknik Analisis**

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila suatu indikator dalam variabel memiliki

korelasi antara skor masing-masing dari indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid (Ghozali, 2011, h.52). Model penelitian dalam penelitian ini merupakan suatu model hubungan beberapa variabel yang diturunkan dari beberapa teori. Model validitas pengukuran yang sesuai yaitu validitas konstruk (Neuman, 2006, h.194). Pengujian validitas kuesioner yang sesuai untuk validitas konstruk yaitu dengan menggunakan metode analisis faktor (Neuman, 2006, h. 540). Item pertanyaan kuesioner dikatakan valid jika memiliki *loading factor* sebesar 0,55 dan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Alat ukur apabila telah dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan pengukuran reliabilitas terhadap alat ukur tersebut. Menurut Sugiyono (2015, h. 130) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur beberapa objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.

Instrumen kuesioner yang reliabel mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 atau dapat dilihat dari nilai *cut off value* dari *Variance Extracted* yaitu minimal 0,5 (Ghozali, 2011, h.47). Sehingga

apabila nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka bisa dikatakan variabel tersebut tidak reliabel.

## **2. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini lebih dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural yaitu *Structural Equation Modelling (SEM)*. Model SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor serta model persamaan simultan (Ghozali, 2011). Secara teknis, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program AMOS versi 16 untuk menganalisis hubungan kausalitas dalam model struktural yang diusulkan.

### **a. Asumsi dan Pengujian Model Struktural.**

Beberapa asumsi-asumsi yang harus perlu diperhatikan sebelum melakukan pengujian model struktural dengan menggunakan pendekatan SEM, yaitu: kecukupan sampel, normalitas data, dan keberadaan *outlier*.

#### **1) Asumsi Kecukupan Sampel**

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)*, dimana jumlah sampel yang memenuhi tidak dapat ditentukan sebelum dilakukan analisa uji kecukupan sampel. Dimana uji kecukupan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan pedoman *loading factor*. Oleh karena itu, ukuran sampel sebesar 100 responden sesuai dengan *loading factor* dalam skor validitas instrumen penelitian (Hair *et al.*, 2007 h. 128).

## 2) Asumsi Normalitas

Salah satu asumsi jika menggunakan teknik analisa data dengan SEM yaitu asumsi normalitas. Dalam asumsi normalitas pada SEM terutama apabila model diestimasi dengan dengan teknik *maximum likelihood* mensyaratkan sebaiknya asumsi normalitas pada data harus terpenuhi. Nilai statistik untuk menguji normalitas disebut *z value* (*Critical Ratio* atau *C.R* pada output AMOS) dari ukuran *skewness* sebaran data. Apabila nilai *critical ratio* (*C.R*) lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tersebut tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan nilai tingkat signifikansi 1% atau 0,01 yaitu sebesar 2,58.

## 3) Asumsi *Outlier*

*Outlier* merupakan suatu observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi–observasi lainnya serta muncul dalam bentuk nilai yang ekstrim baik untuk variabel tunggal maupun untuk variabel kombinasi. Keberadaan *outlier* dapat diuji dengan statistik *chi-square* ( $\chi^2$ ) terhadap nilai *mahalanobis distance square* pada tingkat signifikansi sebesar 0,01 dengan *degree of freedom* sebesar jumlah indikator variabel yang diteliti.

## 4) Kriteria *Goodness of Fit*

Dalam analisis *Structural Equation Model* (SEM), tidak ada suatu alat uji statistik tunggal yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai model tetapi dapat digunakan dengan memakai berbagai indikator kesesuaian (*fit index*) yang berfungsi untuk mengukur derajat kesesuaian antara model

dengan data yang digunakan. Dengan begitu, ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian index. Indikator-indikator tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kriteria *Goodness of fit***

No	<i>Fit Index</i>	<i>Output Nilai</i>
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
2	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$
3	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$\leq 0,08$
4	<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$
5	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,90$
6	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,90$
7	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,90$
8	<i>Normed Chi Square (CMIN / DF)</i>	$\leq 2,00$
9	<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$\leq 0,03$

Sumber : Hair *et al.* (2006)

Penjelasan dari masing–masing kriteria *goodness of fit* tersebut yaitu:

a) *Chi-Square.*

Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Tujuan analisis Chi-Square adalah untuk menguji apakah sebuah model penelitian sesuai dengan data. Model dikategorikan baik jika mempunyai nilai *chi square* = 0 yang berarti tidak ada perbedaan. Taraf signifikansi penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila nilai dari  $\geq 0,05$  yang artinya bahwa matriks input sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi tidak berbeda secara signifikan.

b) *Goodness of Fit Index (GFI)*

Index ini menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dapat dihitung dari residual kuadrat yang diperoleh dari model yang

diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai GFI biasanya yaitu diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka akan semakin baik. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Nilai GFI dikatakan baik adalah  $\geq 0,90$ .

c) *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan suatu index pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel sehingga biasanya indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel yang besar. Persyaratan nilai RMSEA yang diminta adalah lebih kecil atau sama dengan 0,08. Apabila nilai RMSEA sesuai dengan syarat tersebut maka mengindikasikan indeks tersebut baik untuk menerima kesesuaian suatu model.

d) *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*

AGFI merupakan pengembangan dari index GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah lebih besar atau sama dengan 0,90. Oleh karena itu, jika nilai indeks yang semakin mendekati 1, maka model tersebut memiliki kesesuaian yang semakin baik.

e) *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI adalah sebuah alternatif dari *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan sebuah baseline model. TLI merupakan *fit index* yang kurang dapat dipengaruhi oleh ukuran sampel yang digunakan. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.



f) *Normed Fit Index* (NFI)

NFI merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai NFI bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang direkomendasikan adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.

g) *Comparative Fit Index* (CFI)

CFI yaitu indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Index ini dikatakan baik untuk mengukur sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Hair dalam Wijaya, 2006). Index yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik apabila CFI lebih besar atau sama dengan 0,90. Oleh karena itu, jika nilai indeks yang semakin mendekati 1, maka model tersebut memiliki kesesuaian yang semakin baik.

h) *Normed Chi Square* (CMIN/DF)

*Normed Chi-square* adalah suatu ukuran yang diperoleh dari hasil bagi antara nilai *chi-square* dengan nilai *degree of freedom*. Nilai CMIN/DF yang direkomendasikan adalah lebih kecil atau sama dengan 2,0.

i) *Root Mean Square Residual* (RMR)

RMR adalah residual rata-rata antara matriks (korelasi dan kovarian) teramati dengan hasil estimasi. Nilai RMR yang bisa diterima adalah lebih kecil dari 0,03.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Sampel

Bab ini akan membahas mengenai hasil analisis data serta pembahasan yang terdiri dari deskripsi sampel, deskripsi variabel, dan metode pengujian instrumen, pembahasan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM). Berdasarkan penetapan jumlah sampel sebelumnya, maka peneliti menyebar/membagikan kuesioner tersebut kepada 100 responden sesuai dengan data karyawan rotasi yang sudah diberikan oleh bagian PPSDM di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh pada saat melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, maka peneliti mendapatkan beberapa informasi terkait identitas responden. Dari beberapa identitas responden tersebut kemudian digolongkan kedalam beberapa kelompok yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan unit kerja.

##### 1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	42	42 %
2.	Perempuan	58	58 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang sudah merasakan rotasi kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mayoritas didominasi oleh karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan yang sudah merasakan rotasi kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yaitu sebanyak 58 orang. Tetapi jumlah karyawan laki-laki yang sudah pernah merasakan rotasi kerja hanya sebesar 42 orang dari 100 sampel yang diteliti.

## 2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Sampel Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	25 tahun	17	17%
2.	26 - 35 tahun	41	41 %
3.	36 - 45 tahun	27	27 %
4.	46 - 55 tahun	15	15 %
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang dirotasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta paling banyak berusia antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 41 orang. Kelompok usia tersebut jauh lebih banyak dibandingkan dengan kelompok usia-usia lainnya yaitu usia 36-45 tahun sebesar 27 orang, lalu usia 25 tahun sebanyak 17 orang dan usia 46-55 tahun sebesar 15 orang.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang masuk pada kelompok usia-usia tersebut, maka mereka akan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk menunjukkan kemampuannya. Oleh karena itu, supaya mereka tidak

bosan dalam bekerja, maka pihak PPSDM ataupun kepala ruang melakukan program rotasi kerja terhadap karyawan tersebut. Selain itu, jika seorang karyawan pada kelompok usia 26-35 tahun tersebut terkena program rotasi kerja maka kelompok tersebut masih sangat bisa dan masih sangat mudah dalam mengembangkan kemampuannya dan keahliannya di bagian/tempat barunya dibandingkan karyawan yang berusia sudah tua.

### 3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik sampel berdasarkan pendidikannya dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0 %
2.	SMP	1	1 %
3.	SMA	17	17%
4.	D-3	37	37%
5.	S-1	42	42%
6.	S-2	3	3%
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 yang ada di atas dapat terlihat bahwa mayoritas karyawan yang sudah pernah merasakan rotasi kerja paling banyak adalah karyawan yang memiliki lulusan S1 yaitu sebanyak 42 orang. Setelah itu, diikuti lulusan D3 sebesar 37 orang, lalu lulusan SMA sebesar 17 orang, dan karyawan lulusan S2 sebesar 3 orang dan terakhir lulusan SMP sebesar 1 orang. Hal ini dapat dimaknai bahwa karyawan yang memiliki lulusan S1 dinilai memiliki paling banyak pengalaman dan pengetahuan yang dapat di salurkan kepada karyawan lain sehingga karyawan lulusan S1 lebih banyak yang mengalami rotasi kerja.

#### 4. Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik sampel berdasarkan lama bekerja dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	4	4%
2.	1 - 10 tahun	55	55 %
3.	11 - 20 tahun	29	29 %
4.	21 tahun	12	12 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 yang ada di atas dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang sudah pernah merasakan rotasi kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan karyawan yang sudah bekerja dan mengabdikan untuk Rumah Sakit PKU Muhammadiyah selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 55 karyawan. Selain itu, karyawan yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 29 orang kemudian karyawan yang bekerja selama lebih dari 21 tahun sebesar 12 orang dan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang.

#### 5. Deskripsi Sampel Berdasarkan Unit Bagian

Karakteristik sampel berdasarkan unit bagian dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Sampel Berdasarkan Unit Bagian**

No	Unit Bagian	Jumlah	Persentase
1.	IGD	0	0 %
2.	Rawat Jalan	0	0 %
3.	Rawat Inap	37	37%
4.	Non Medis	63	63%
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 yang ada di atas dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang sudah pernah merasakan rotasi kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta adalah karyawan di bagian non medis yaitu sebanyak 63 karyawan, sedangkan jumlah karyawan medis yang sudah pernah merasakan rotasi kerja hanya sebesar 37 karyawan.

## B. Deskripsi Variabel

Dalam deskripsi variabel ini akan membahas mengenai deskripsi dari berbagai jawaban, tanggapan atau respon dari responden terkait dengan item-item pernyataan yang sudah dikemukakan dalam kuesioner pada tiap variabel yaitu variabel komitmen organisasi karyawan, kepuasan kerja karyawan, rotasi kerja karyawan, dan stress peran yang diperoleh pada saat penyebaran kuesioner yang sebelumnya sudah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden. Data dari jawaban responden yang telah diperoleh kemudian dihitung jumlah jawaban yang memilih jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, setelah itu dicari nilai rata-rata dari setiap butir (item) pernyataan. Setelah diketahui rata-rata jawaban responden, kemudian baru dibuat kriteria penilaian rata-rata jawaban responden.

Penilaian rata-rata jawaban responden dapat digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kondisi karyawan terhadap suatu variabel. Kriteria penilaian rata-rata menurut Sugiyono (2015, h.172) menggunakan rumus :

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun berdasarkan kriteria penilaian rata-rata jawaban responden yang disajikan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Kriteria Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Kelas Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2015, h.184).

Berdasarkan tabel kriteria penilaian rata-rata jawaban responden di atas kemudian dilakukan analisa rata-rata jawaban atas tiap item-item pernyataan dari setiap variabel kemudian di lakukan analisa berdasarkan kategori sesuai dengan tabel di atas. Deskripsi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Variabel Komitmen Organisasi

Dalam variabel komitmen organisasi ini terdapat 5 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.7** : Penilaian Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Indikator Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif

Penilaian	KO1	KO2	KO3	KO5	KO6
Sangat Setuju (5)	28	28	37	27	18
Setuju (4)	42	29	25	35	51
Netral (3)	30	43	38	38	31
Tidak Setuju (2)	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100
Mean	3,98	3,85	3,99	3,89	3,87
Kategori	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat terlihat bahwa variabel komitmen organisasi dapat terbentuk dari 3 indikator yaitu indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Untuk indikator komitmen afektif diwakili oleh item pernyataan KO1 dan KO2. Jawaban responden dari item pernyataan KO1 yaitu sebanyak 30 responden menjawab netral, 42 responden menjawab setuju dan 28 responden menjawab sangat setuju. Oleh karena itu, untuk item pernyataan KO1 diperoleh rata-rata 3,98 dimana rata-rata tersebut termasuk dalam kriteria tinggi sesuai dengan kriteria penilaian rata-rata jawaban responden. Sedangkan untuk item pernyataan KO2 jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 43 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden sehingga diperoleh rata-rata sebesar 3,85 dan masih termasuk dalam kriteria tinggi. Hal ini dapat diartikan rasa komitmen afektif karyawan untuk bersedia menjadi anggota dan bersedia untuk memajukan rumah sakit ini masih tergolong tinggi.

Untuk indikator komitmen berkelanjutan diwakili oleh pernyataan KO3. Dalam pernyataan KO3 dapat terlihat bahwa jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 38 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden. Oleh karena itu, jawaban pada item KO3 jika di rata-rata yaitu sebesar 3,99 dan termasuk dalam kriteria tinggi. Dengan demikian, tingkat komitmen berkelanjutan responden untuk tidak meninggalkan pekerjaan di



rumah sakit ini dengan alasan akan merasa rugi secara keuangan masih sangat banyak dan tinggi.

Indikator ketiga yaitu komitmen normatif yang dapat diwakilkan oleh pernyataan KO5 dan KO6. Dalam pernyataan KO5 dapat terlihat bahwa responden yang memilih jawaban netral yaitu sebanyak 38 responden, responden yang memilih setuju sebanyak 35 responden dan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa rata-rata jawaban responden dari pernyataan KO5 sebesar 3,89 dan masih tergolong tinggi. Sedangkan untuk pernyataan KO6 dapat terlihat bahwa responden yang menjawab netral sebanyak 31 responden, responden yang memilih jawaban setuju sebesar 51 responden serta yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden sehingga diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,87 dan masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, tingkat komitmen normatif responden untuk tidak meninggalkan pekerjaan dari rumah sakit ini masih sangat kecil dan karyawan masih akan tetap bekerja dan bertahan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dengan alasan responden merasa rumah sakit masih membutuhkan bantuan mereka dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan 5 pernyataan dalam 3 indikator di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tergolong tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata rata jumlah setiap setiap indikatornya yaitu sebesar 3,91.

## 2. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam variabel kepuasan kerja karyawan ini terdapat 6 pernyataan yang terdiri dari 2 indikator yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.8** : Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Secara Internal dan Kepuasan Kerja Secara Eksternal

Penilaian	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
Sangat Setuju (5)	36	30	44	29	33	22
Setuju (4)	39	29	23	42	45	53
Netral (3)	25	41	33	28	22	25
Tidak Setuju (2)	0	0	0	1	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100	100
<i>Mean</i>	4,11	3,89	4,11	3,99	4,11	3,97
Kategori	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk dari 2 indikator yaitu kepuasan internal dan kepuasan eksternal. Indikator kepuasan internal diwakilkan oleh pernyataan KK1 dan KK2. Dalam item pernyataan KK1 dapat terlihat bahwa jumlah responden yang memilih jawaban netral sebanyak 25 responden, jawaban setuju sebanyak 39 dan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 36 responden. Oleh karena itu, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan KK1 sebesar 4,11 dan masuk dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan item pernyataan KK2 dapat terlihat bahwa sebanyak 41 responden memilih jawaban netral, 29 responden memilih jawaban setuju dan ada 30 responden yang memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban dari responden terhadap pernyataan KK2 yaitu sebesar 3,89 dan tergolong

kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rasa kepuasan kerja karyawan secara internal masih tergolong tinggi.

Indikator yang kedua yaitu kepuasan kerja eksternal. Kepuasan kerja eksternal dapat diwakilkan atas 4 pernyataan. Pernyataan KK3 dapat terlihat bahwa terdapat 44 responden memilih jawaban sangat setuju, 23 responden memilih setuju dan 33 responden memilih netral. Dengan demikian rata-rata untuk pernyataan KK3 sebesar 4,11 dan tergolong kepuasan kerja yang tinggi dalam hal kepuasan dari lingkungan kerja. Untuk pernyataan KK4 dapat terlihat bahwa sebanyak 45 responden memilih jawaban setuju, 29 responden memilih jawaban sangat setuju, ada 28 responden yang memilih jawaban netral dan ada 1 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,99 dan dikategorikan kepuasan kerjanya masih tinggi dalam hal kepuasan dari fasilitas yang diberikan.

Pernyataan lainnya yaitu KK5 dapat terlihat bahwa sebanyak 45 responden memilih jawaban setuju, 33 responden memilih jawaban sangat setuju serta ada 22 responden memilih jawaban netral. Sehingga rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,11 dan masuk dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi dalam hal kepuasan dari segi gaji yang diperolehnya. Pernyataan terakhir yaitu KK6 yang menunjukkan hasil bahwa sebanyak 53 responden memilih jawaban setuju, 25 responden memilih jawaban netral dan 22 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian, rata-

rata jawaban dari item KK6 yaitu sebesar 3,97 dan tergolong kepuasan kerja yang tinggi dalam hal kepuasan dari segi rekan kerjanya.

Berdasarkan 6 pernyataan dalam 2 indikator di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tergolong tinggi yaitu sebesar 4,03.

### 3. Variabel Rotasi Kerja

Dalam variabel rotasi kerja karyawan ini terdapat 3 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.9** : Penilaian Reponden Tentang Variabel Rotasi Kerja Karyawan Terhadap Indikator Suatu Bentuk Pelatihan Kerja, Menambah Keterampilan, dan Bentuk Sistem yang Menarik

Penilaian	RK1	RK2	RK3
Sangat Setuju (5)	22	12	52
Setuju (4)	48	50	24
Netral (3)	30	30	20
Tidak Setuju (2)	0	8	4
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah	100	100	100
<i>Mean</i>	3,92	3,66	4,24
Kategori	Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.9 yang ada di atas dapat terlihat bahwa variabel rotasi kerja karyawan terbentuk dari 3 indikator yang kemudian dibuat pernyataan menjadi 3 item pernyataan. Indikator RK1 dapat terlihat bahwa sebanyak 48 responden memilih jawaban setuju, 30 memilih jawaban netral serta sebanyak 22 responden yang memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian rata-rata jawaban dari responden yaitu sebesar 3,92 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa responden percaya jika rotasi kerja itu merupakan suatu bentuk pelatihan.

Indikator lainnya yaitu item RK2 dapat terlihat bahwa sebanyak 50 responden memilih jawaban setuju, 30 responden memilih jawaban netral, 12 responden memilih jawaban sangat setuju dan 8 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,66 dan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti dengan adanya rotasi kerja membuat keterampilan kerja responden menjadi bertambah atau meningkat

Indikator yang ketiga yaitu RK3 dapat terlihat bahwa sebanyak 52 responden memilih jawaban sangat setuju, 24 responden memilih jawaban setuju dan 20 responden memilih jawaban netral dan ada 4 responden yang memilih jawaban tidak setuju. Sehingga, rata-rata jawaban dari responden terhadap indikator RK3 ini yaitu sebesar 4,24 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti responden sangat percaya jika rotasi kerja merupakan suatu sistem yang menarik.

Berdasarkan 3 pernyataan dalam 3 indikator di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepercayaan karyawan terhadap pelaksanaan rotasi kerja yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tergolong tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata jawaban responden dari 3 indikator rotasi kerja yang menunjukkan angka sebesar 3,94.

#### 4. Variabel Stress Peran

Dalam variabel stress peran ini terdapat 5 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.10** : Penilaian Reponden Tentang Variabel Stress Peran Terhadap Indikator Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Peran yang Berlebihan

Penilaian	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5
Sangat Setuju (5)	29	31	26	19	15
Setuju (4)	38	36	45	51	61
Netral (3)	33	29	27	30	24
Tidak Setuju (2)	0	4	2	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100
<i>Mean</i>	3,91	3,94	3,95	3,89	3,91
Kategori	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat terlihat bahwa variabel stress peran dapat terbentuk dari 3 indikator. Indikator konflik peran diwakilkan oleh pernyataan SP1 dan SP2. Pernyataan SP1 dapat terlihat bahwa terdapat 38 responden yang memilih jawaban setuju, 33 responden memilih jawaban netral dan terdapat 29 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban respondennya sebesar 3,91 dan masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan lainnya yang mewakili indikator konflik peran yaitu item SP2. Dalam pernyataan SP2 dapat terlihat bahwa sebanyak 36 responden memilih jawaban setuju, 31 responden memilih jawaban sangat setuju dan sebanyak 29 responden memilih jawaban netral serta terdapat 4 responden yang memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dan masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rata rata tingkat stress peran responden

terhadap indikator konflik peran masih tergolong tinggi dalam hal tugas yang diberikan masih dirasa rumit oleh karyawan dan kadang karyawan mendapat tugas yang mendadak yang membuat karyawan merasa stress.

Pernyataan dari SP3 dan SP4 merupakan pernyataan yang mewakili indikator ambiguitas peran. Pernyataan SP3 dapat terlihat bahwa sebanyak 45 responden yang memilih jawaban setuju, 27 responden memilih jawaban netral, 26 responden memilih jawaban sangat setuju dan ada 2 responden yang memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata rata jawaban responden yaitu sebesar 3,95 dan masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan lainnya yaitu dari SP4 dapat terlihat bahwa sebanyak 51 responden memilih jawaban setuju, 30 responden memilih jawaban netral, dan 19 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban SP4 yaitu sebesar 3,89 dan masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tingkat ambiguitas peran yang dapat menyebabkan terjadinya stress perannya masih tergolong tinggi karena karyawan masih banyak yang belum bisa mengatur waktunya dalam bekerja, serta masih bingung apabila diberikan tugas baru tanpa disertai pengarahan yang jelas.

Pernyataan SP5 merupakan pernyataan yang mewakili dari indikator peran yang berlebihan. Pernyataan SP5 dapat terlihat bahwa sebanyak 61 responden memilih jawaban setuju, 24 responden memilih jawaban netral dan 15 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan SP5 sebesar 3,91 dan masih

tergolong tinggi karena karyawan masih merasa memiliki beban kerja yang banyak untuk diselesaikan.

Berdasarkan 5 pernyataan dalam 3 indikator di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat stress peran yang dialami karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta masih tergolong tinggi yaitu sebesar 3,92. Hal ini sangat berbahaya karena ternyata tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan apabila karyawan terus menerus mengalami stress, maka karyawan akan memilih keluar dari rumah sakit ini, dan jika ini terjadi maka akan merugikan bagi rumah sakit. Dengan demikian, pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta harus segera membuat perencanaan agar dapat menurunkan tingkat stress yang dialami oleh para karyawannya.

## **C. Metode Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk keperilakuan, maka uji validitas kuesioner dengan menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner dapat diketahui dengan caramelihat nilai *loading factor* nya dalam tabel *Rotated component matrix* di output SPSS. Butir-butir pernyataan item kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid apabila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,55 tidak mempunyai



nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Butir kuesioner	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KO1	0,784	Valid
KO2	0,779	Valid
KO3	0,863	Valid
KO5	0,832	Valid
KO6	0,785	Valid
KK1	0,808	Valid
KK2	0,700	Valid
KK3	0,861	Valid
KK4	0,923	Valid
KK5	0,818	Valid
KK6	0,863	Valid
RK1	0,856	Valid
RK2	0,822	Valid
RK3	0,815	Valid
SP1	0,834	Valid
SP2	0,829	Valid
SP3	0,810	Valid
SP4	0,795	Valid
SP5	0,790	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.11 yang ada di atas dapat terlihat bahwa pada variabel komitmen organisasi terdapat 1 pernyataan yang harus dihilangkan yaitu pernyataan pada KO4. Hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 responden awal, dapat diperoleh hasil dari pengolahan data yang menunjukkan hasil tidak valid pada pernyataan KO4.

Dimana hasil KO4 tidak muncul pada kolom *Rotated component matrix*. Oleh karena itu, pernyataan KO4 harus dihilangkan dari daftar pernyataan kuesioner. Jadi hanya KO1, KO2, KO3, KO5 dan KO6 yang berkorelasi tinggi satu sama lain dan dapat mewakili dari variabel komitmen organisasi. Dengan demikian pernyataan KO1, KO2, KO3, KO5 dan KO6 valid untuk mengukur dari variabel komitmen organisasi karena nilai *loading factornya* lebih dari 0,55.

Variabel lainnya adalah variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan 6 pernyataan yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, dan KK6. Keenam pernyataan tersebut seluruhnya mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,55 dan terekstrak (mengumpul) dalam kolom yang sama. Selain itu, item KK1, KK2, KK3, KK4, KK5 serta KK6 berkorelasi tinggi satu sama lain dan dapat mewakili variabel kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pernyataan KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, dan KK6 menunjukkan hasil yang valid untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Variabel lainnya yaitu rotasi kerja karyawan. Rotasi kerja dapat diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yaitu RK1, RK2 dan RK3. Ketiga pernyataan tersebut dapat terlihat memiliki nilai *loading factor* yang lebih dari 0,55 dan mengumpul semua dalam kolom yang sama. Oleh karena itu, pernyataan RK1, RK2 dan RK3 dapat dikatakan valid dan dapat mengukur variabel rotasi kerja karyawan.

Variabel lain adalah variabel stress peran. Dalam variabel stress peran ini dapat diukur dengan 5 pernyataan yaitu SP1, SP2, SP3, SP4 dan SP5. Dari kelima butir kuesioner tersebut mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,55 dan terekstrak (mengumpul) semua dalam kolom yang sama. Oleh karena itu, pernyataan SP1, SP2, SP3, SP4 dan SP5 dapat dikatakan valid dan dapat mengukur variabel stress peran.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir item pernyataan dalam kuesioner selalu konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel penelitian. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dapat diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas pernyataan kuesioner dapat diketahui dari koefisien nilai Alpha ( $\alpha$ ) nya.

Suatu butir item pernyataan dalam kuesioner apabila memiliki nilai Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 maka butir item pernyataan kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel. Namun sebaliknya apabila suatu item pernyataan kuesioner memiliki nilai Alpha ( $\alpha$ ) nya lebih kecil dari 0,6 maka butir item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Suatu penelitian apabila hasil kuesionernya valid tetapi tidak reliabel maka harus diulangi lagi penyebaran kuesionernya, begitupula apabila hasil kuesioner tidak valid tetapi reliabel maka juga harus dilakukan penyebaran kuesioner lagi. Hal ini dikarenakan, item kuesioner harus menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan aturan mengenai reliabel atau tidaknya

dalam penelitian maka dalam penelitian ini didapatkan hasil uji reliabilitas dengan 4 variabel yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Komitmen Organisasi (KO)	0,8742	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,9088	Reliabel
Rotasi Kerja (RK)	0,7841	Reliabel
Stress Peran (SP)	0,8719	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017.

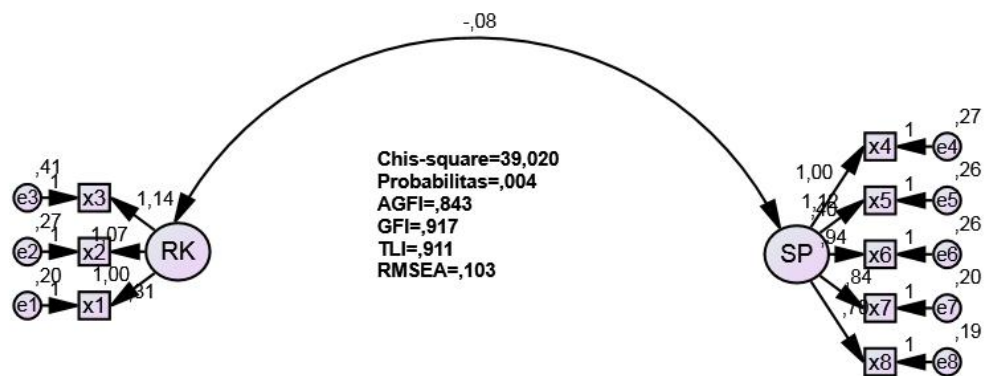
Berdasarkan tabel 4.12 yang ada di atas dapat terlihat bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner yang telah valid dalam dalam tabel di atas, mempunyai nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner tersebut bisa dikatakan reliabel untuk digunakan mengambil data.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Analisa Model Pengukuran (*Measurement*)

Pengujian model struktural (uji hipotesis) harus berdasarkan variabel-variabel yang valid dalam pengujian analisa faktor sebelum menghasilkan *goodness of fit* yang bagus. Oleh karena itu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. *Measurement Model Exogen*



**Gambar 4.1 *Measurement Model Exogen Awal*.**  
**Sumber : Hasil Analisis AMOS, 2017.**

Model Eksogen adalah model yang terdiri dari variabel bebas dengan tanpa variabel penyebab sebelumnya. Dari model eksogen di atas muncul nilai *goodnes of fit* nya. Nilai kriteria *goodness of fit* dalam model eksogen di atas masih belum sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hasil model eksogen diatas dapat terlihat bahwa nilai probabilitasnya sebesar 0,004 dimana nilai standardnya yaitu 0,50, AGFI sebesar 0,843 dimana nilai standardnya 0,90, GFI sebesar 0,917 dimana nilai standardnya 0,90, TLI sebesar 0,911 dimana nilai standardnya 0,90 dan RMSEA sebesar 0,103 dimana nilai standardnya 0,08. Dari hasil kriteria di atas dapat diartikan

bahwa nilai probabilitas, AGFI, GFI, TLI dan RMSEA nya masih belum sesuai kriteria model yang bagus.

Oleh karena belum sesuainya kriteria nilai *goodness of fit* maka harus diperlukan pengecekan kembali validitas kuesionernya dengan menggunakan teknik SEM. Syarat validitas yang baik yaitu jika nilai *loading factornya* atau nilai estimate nya sekitar 0,50 dan idealnya harus 0,70. Dalam penelitian ini menggunakan 100 sampel maka *loading factor* atau nilai estimate yang baik 0,55. Dalam SEM, *loading factor* dapat dilihat dari estimasi pada *Standardized Regression Weight* nya. Nilai Estimasinya yaitu :

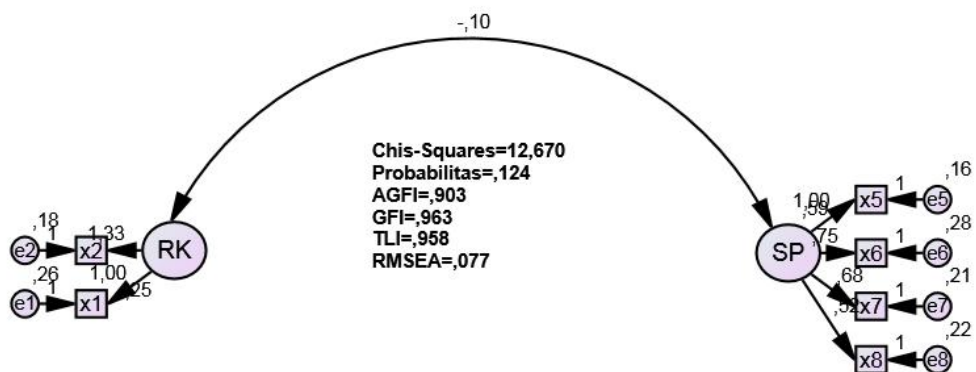
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji *Standardized Regression Weights* Model Exogen Awal**

	Estimate
x1 <--- RK	,779
x2 <--- RK	,757
x3 <--- RK	,704
x4 <--- SP	,773
x5 <--- SP	,813
x6 <--- SP	,755
x7 <--- SP	,760
x8 <--- SP	,716

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 yang ada di atas dapat terlihat bahwa meskipun nilai estimate semua indikator dari 2 variabel sudah sesuai dengan kriteria baik dan idealnya suatu kuesioner, namun ternyata hasil kriteria *goodness of fit* nya masih belum sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan dalam teknik analisa SEM, selain dibutuhkan hasil yang valid, tetapi juga diperlukan model yang bagus dan sesuai. Dalam model eksogen ini, hasilnya secara umum sudah menunjukkan hasil valid tetapi dari hasil *goodness of fit* nya

masih belum sesuai atau bisa dikatakan modelnya masih kurang bagus. Oleh karena itu, diperlukan pengecekan kembali indikatornya, dengan menghapus beberapa indikator yang tidak sesuai. Indikator yang perlu dihapus yaitu RK3 karena estimatonya paling kecil dari 3 indikator dalam variabel RK. Selain indikator RK3 yang dihapus, indikator SP8 awalnya juga dihapus tetapi setelah diuji kembali hasilnya ternyata masih belum menunjukkan hasil yang bagus. Oleh karena itu dicoba lagi dengan menghapus indikator SP4. Indikator SP4 juga perlu dihapus karena dalam pengujian *regression weight*, nilai probabilitas pada indikator SP4 tidak muncul. Kedua indikator tersebut kemudian dihapus dan didapatkan hasil *goodnes of fit* model exogen yang baru. Hasil *goodness of fit* yang baru yaitu:



**Gambar 4.2 Measurement Model Exogen Baru.**  
**Sumber : Hasil Analisis AMOS, 2017.**

Dalam gambar 4.2 di atas, setelah dilakukan penghapusan beberapa indikator RK3 dan SP4 maka dapat terlihat bahwa nilai kriteria *goodness of fit* dari model eksogen yang baru sudah baik dan sesuai dengan modelnya. Nilai dari *goodness of fit* dalam model eksogen yang baru menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya sebesar 0,124 dimana standardnya yaitu 0,05, nilai AGFI

sebesar 0,903 dimana standardnya 0,90, nilai GFI 0,963 dimana standardnya 0,90, nilai TLI sebesar 0,958 dan standardnya 0,90 dan nilai RMSEA sebesar 0,077 dimana nilai standardnya yaitu 0,08. Dari hasil tersebut dapat memperlihatkan bahwa semua hasil dari kriteria *goodness of fit* nya sudah sesuai dengan kriteria model yang baik dan bagus.

Dalam model eksogen yang baru di atas, selain hasil *goodness of fit* yang menunjukkan hasil yang bagus, hal yang perlu diperhatikan lainnya yaitu nilai dari uji validitas indikator yang baru. Hasil validitas setelah dilakukan penghapusan 2 indikator tersebut yaitu :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji *Standardized Regression Weights* Model Eksogen Baru**

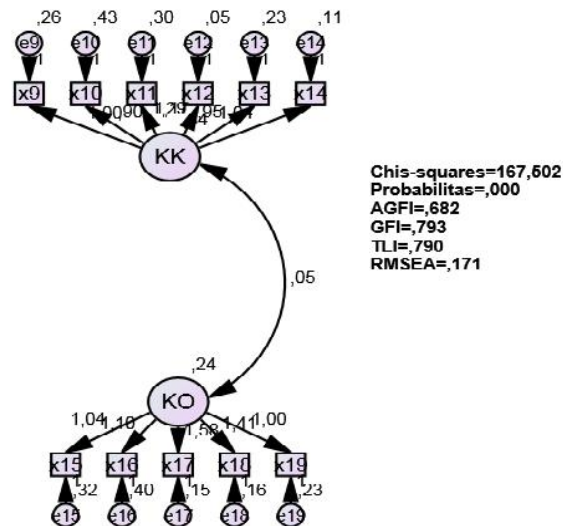
	Estimate
x1 <--- RK	,699
x2 <--- RK	,841
x5 <--- SP	,886
x6 <--- SP	,738
x7 <--- SP	,753
x8 <--- SP	,645

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Dalam tabel 4.16 di atas dapat terlihat bahwa nilai estimate dalam model eksogen yang baru menunjukkan hasil yang sudah bagus dan ideal yaitu nilai estimatenya 0,50 dan ideal nya 0,70. Oleh karena itu, model eksogen yang baru memiliki nilai estimatenya yang sudah bagus serta memiliki nilai *goodness of fit* yang sudah sesuai kriteria. Oleh karena itu model eksogen yang baru ini bisa dijadikan sebagai bagian dalam model struktural karena sudah memiliki nilai estimate yang baik dan ideal serta memiliki nilai *goodness of fit* yang bagus juga.



### b. Measurement Model Endogen



**Gambar 4.3 Measurement Model Endogen Awal.**

**Sumber : Hasil Analisis AMOS, 2017.**

Model endogen merupakan model yang variabelnya sebagai perantara dari variabel eksogen lainnya atau variabel-variabel perantara. Dalam model endogen di atas muncul nilai *goodness of fit nya* juga. Nilai *goodness of fit* dalam model endogen di atas menunjukkan bahwa nilai *goodness of fit* sangat jauh sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Nilai *goodness of fit* dalam model endogen di atas yaitu nilai dari probabilitasnya sebesar 0,000 dimana standardnya 0,05, nilai AGFI sebesar 0,682 dimana nilai standardnya 0,90, nilai GFI sebesar 0,793 dimana nilai standardnya 0,90, nilai TLI sebesar 0,790 dimana standardnya 0,90 dan nilai RMSEA sebesar 0,171 dimana nilai standardnya yaitu 0,08. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa semua nilai *goodness of fit* tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena

nilai *goodness of fit* yang tidak sesuai kriteria berarti mengindikasikan bahwa model endogennya tersebut kurang bagus dijadikan model.

Untuk memperbaiki nilai *goodness of fit* nya agar menjadi baik, maka indikator dari setiap variabel perlu dilakukan pengecekan kembali validitasnya dengan teknik SEM. Uji validitas indikator dilakukan sama seperti dengan uji validitas model eksogen sebelumnya yaitu dengan melihat nilai estimate atau *loading factor* dari *Standardized Regression Weights* nya. Indikator dikatakan valid apabila nilai estimate lebih baiknya 0,50 dan idealnya 0,70. Tetapi karena sampel dalam penelitian ini sekitar 100 sampel maka nilai estimate yang baik yaitu sebesar 0,55. Dengan melihat aturan seperti di atas maka hasil nilai estimate dari *Standardized Regression Weight* pada model endogen seperti dalam tabel yang ada di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji *Standardized Regression Weight* Model Endogen Awal**

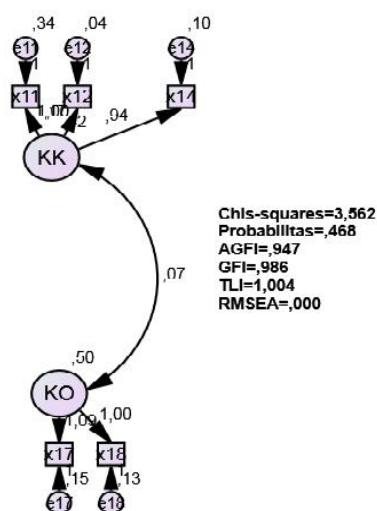
	Estimate
x9 <--- KK	,749
x10 <--- KK	,621
x11 <--- KK	,779
x12 <--- KK	,957
x13 <--- KK	,752
x14 <--- KK	,880
x19 <--- KO	,712
x18 <--- KO	,862
x17 <--- KO	,894
x16 <--- KO	,651
x15 <--- KO	,670

Sumber : Data primer yang telah diolah , 2017.

Dari tabel 4.17 yang ada di atas dapat terlihat bahwa nilai estimate seluruhnya menunjukkan hasil yang baik dan ideal karena ada yang 0,55 dan 0,70. Meskipun hasil nilai estimate sudah baik dan ideal tetapi nilai *goodness*

*of fit* nya menunjukkan hasil yang sangat jauh dari kriterianya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi kembali indikator tersebut dengan cara menghapus beberapa indikator. Pada variabel KK, indikator KK9 perlu di hapus karena nilai probabilitas pada *regression weight* nya tidak muncul, selain itu indikator KK10 dan KK13 juga memiliki estimate terendah pada variabel KK sehingga indikator tersebut perlu dihapus.

Variabel KO juga perlu di lakukan penghapusan untuk mendapatkan nilai *goodnes of fit* yang baik. Indikator yang perlu dihapus yaitu KO19 karena indikator ini pada *regression weight* nya tidak muncul nilai probabilitasnya. Selain itu, indikator lain yang perlu dihapus yaitu KO15 dan KO16 karena indikator ini memiliki nilai estimatenya paling rendah diantara yang lainnya dan tidak mencapai nilai estimate yang ideal. Dengan menghapus beberapa indikator tersebut, maka di uji lagi untuk melihat nilai *goodness of fit* yang baru. Nilai *goodness of fit* yang baru menjadi:



**Gambar 4.4 Measurement Model Endogen Baru.**  
 Sumber : Hasil Analisis AMOS, 2017.

Dalam model endogen yang baru dapat terlihat bahwa nilai *goodness of fit* yang baru yaitu nilai probabilitasnya sebesar 0,468 dimana standardnya 0,05, nilai AGFI sebesar 0,947 dimana standardnya 0,90, nilai GFI sebesar 0,986 dimana standardnya 0,90, nilai TLI sebesar 1,004 dimana standardnya 0,90 dan nilai RMSEA sebesar 0,000 dimana standardnya yaitu 0,08. Dari seluruh hasil nilai *goodness of fit* di atas menunjukkan hasil yang baik dan sudah sesuai kriteria, maka dapat dikatakan bahwa model endogen yang baru sudah bagus dan sesuai modelnya.

Dalam model endogen yang baru di atas, selain hasil *goodness of fit* nya yang sudah menunjukkan hasil yang baik dan bagus, hal yang perlu diperhatikan lainnya yaitu dari hasil validitas indikator nya yang baru. Hasil validitas setelah dilakukan penghapusan 6 indikator tersebut yaitu :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji *Standardized Regression Weight* Model Endogen Baru**

	Estimate
x11 <--- KK	,744
x12 <--- KK	,969
x14 <--- KK	,887
x18 <--- KO	,889
x17 <--- KO	,893

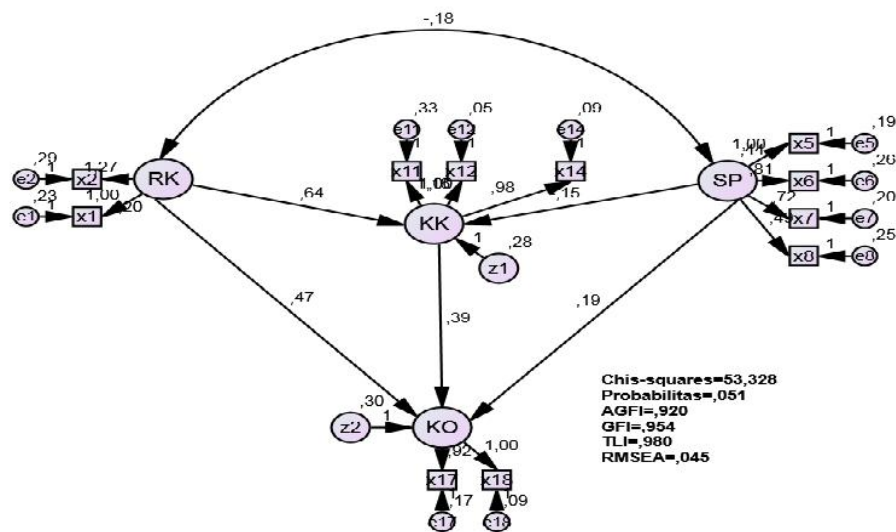
Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Dalam tabel 4.18 di atas dapat terlihat bahwa nilai estimate model endogen yang baru menunjukkan hasil yang sudah bagus dan ideal yaitu nilai estimate 0,50 dan ideal nya 0,70. Oleh karena itu, setelah dilakukan penghapusan 6 indikator sebelumnya maka model endogen yang baru sudah memiliki nilai estimate yang sudah bagus dan ideal. Selain itu, model endogen menghasilkan nilai *goodness of fit* yang bagus dan sudah sesuai kriteria yang

telah ditetapkan maka model endogen yang baru sudah dapat dijadikan sebagai model struktural.

Dari kedua model *measurement* di atas sudah memperoleh hasil nilai *goodness of fit* yang semuanya bagus, kemudian kedua model tersebut yaitu baik model endogen dan model eksogen digabungkan menjadi satu menjadi sebuah model struktural yang sekarang sudah bisa diambil hasilnya. Hal ini dikarenakan nilai *goodness of fit* model eksogen dan model endogen sudah sesuai dengan kriterianya.

## 2. Permodelan Struktural



**Gambar 4.5 Permodelan Struktural.**  
**Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.**

Dalam gambar di atas menunjukkan model struktural yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa indikator yang sudah dihapus dan diuji sebelumnya. Model struktural tersebut merupakan hasil penggabungan model eksogen dan model endogen yang baru. Dalam permodelan struktural tersebut

sudah bisa dikatakan cocok digunakan dalam penelitian ini dikarenakan nilai-nilai *goodness of fit nya* sudah baik. Setelah memperoleh model struktural yang tepat kemudian dilakukan pengujian terhadap model struktural tersebut. Beberapa asumsi yang digunakan dalam pengujian model struktural yaitu :

**a. Asumsi Kecukupan Sampel**

Dalam teknik pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)*, dimana jumlah sampel yang memenuhi tidak dapat ditentukan sebelum dilakukan analisa uji kecukupan sampel. Dimana uji kecukupan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan pedoman *loading factor*. Oleh karena itu, ukuran sampel sebesar 100 responden sesuai dengan *loading factor* dalam skor validitas instrumen penelitian (Hair *et al.*, 2007 h. 128).

Sampel tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang di teorikan oleh Hair *et al*, yaitu jumlah sampel yang digunakan dalam metode SEM yaitu antara 100-300 sampel. Dengan demikian dalam melakukan uji *goodness of fit* dengan model endogen dan model eksogen menggunakan sampel sebesar 100 sampel, tetapi dalam permodelan struktural jumlah sampel yang digunakan yaitu sebesar 200 responden. Hal ini di karenakan dalam permodelan struktural, nilai *chi square* sangat sensitif dengan data yang digunakan maka jika menggunakan 100 sampel hasil yang didapat masih kurang bagus. Dengan begitu, jumlah sampel penelitian yang digunakan dalam permodelan struktural ini dilipat gandakan menjadi 200 sampel dengan cara menduplikasi dari 100 data sebelumnya. Dengan demikian, asumsi kecukupan sampel yang digunakan adalah dalam model endogen

dan model eksogen yaitu dengan menggunakan 100 sampel tetapi apabila dalam permodelan struktural menggunakan 200 sampel.

#### b. Asumsi Normalitas

Nilai statistik untuk menguji normalitas disebut *z value* (*Critical Ratio* atau *C.R* pada nilai output AMOS) dari ukuran *critical ratio* pada *Skewness value* sebaran data. Data dikatakan normal apabila nilai *critical ratio* (c.r) terletak dalam interval  $-2,58 < c.r < 2,58$ . Disamping itu, apabila nilai dalam *critical ratio* (*C.R*) lebih besar dari nilai kritis atau tidak terletak dalam interval yang telah ditentukan yaitu antara  $2,58 < c.r < 2,58$  maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 1% atau 0,01 yaitu sebesar 2,58. Dalam penelitian ini hasil dari uji normalitas data nya dapat terlihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

<i>Variable</i>	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
x17	3,000	5,000	-,080	-,460	-1,391	-4,015
x18	3,000	5,000	,284	1,637	-1,363	-3,936
x14	3,000	5,000	,026	,153	-,915	-2,642
x12	2,000	5,000	-,095	-,547	-1,011	-2,919
x11	3,000	5,000	-,134	-,776	-1,627	-4,696
x8	3,000	5,000	,032	,185	-,252	-,727
x7	3,000	5,000	,086	,497	-,707	-2,040
x6	2,000	5,000	,019	,108	-,830	-2,397
x5	2,000	5,000	-,048	-,276	-,928	-2,679
x2	2,000	5,000	-,374	-2,160	-,274	-,791
x1	3,000	5,000	,278	1,605	-,763	-2,202
<i>Multivariate</i>					16,871	7,054

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel hasil output uji normalitas data dengan SEM di atas menunjukkan bahwa nilai dari *critical ratio* pada *skewness value* yaitu semuanya terletak dalam interval  $-2,58 < c.r < 2,58$  maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**c. Asumsi *Outlier***

Uji *outlier* merupakan hasil observasi yang menyimpang jauh dari hasil observasi yang lainnya. Keberadaan *outlier* (*multivariate outlier*) dilakukan dengan mengamati nilai *Mahalanobis distance*. Kriteria ujinya adalah apabila hasil observasi lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan, maka hasil observasi tersebut dikatakan bukan *outlier*. Sebaliknya apabila lebih kecil dari nilai kritisnya, maka hasil observasi tersebut dinyatakan *outlier*. Nilai kritis dapat ditentukan dari nilai *chi-square* ( $\chi^2$ ) dengan derajat bebas sebesar jumlah indikator, pada taraf signifikansi 0,01. Dalam penelitian ini jumlah indikator yaitu sebanyak 11 dan taraf signifikansinya 0,01., maka nilai  $\chi^2(11; 0,01) = 24,725$ . Observasi yang mempunyai nilai *mahalanobis distance* terbesar yaitu 24,725. Berarti semua observasi harus mempunyai nilai *mahalanobis distance*  $< 24,725$ .

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Outlier**

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
10	37,451	,000	,019
110	32,818	,001	,006
18	29,731	,002	,005
2	28,887	,002	,001
1	24,808	,010	,047
48	24,669	,010	,017
32	22,878	,018	,033

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.



Dari hasil output uji *outlier* di atas dapat dikatakan bahwa data obeservasi dalam penelitian ini tidak mengandung *outlier*. Hal ini karena sebagian besar jawaban responden memiliki nilai *mahalanobis* lebih kecil dari 24,725, meskipun terdapat 5 jawaban yang nilai *mahalanobis* nya lebih besar dari nilai kritisnya tetapi masih dapat disimpulkan bahwa data observasi dalam penelitian ini tidak mengandung *outlier*.

#### d. Kriteria *Goodness of Fit*

Dalam analisis *Structural Equation Model* (SEM), tidak ada alat uji statistik tunggal yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai model tetapi dapat digunakan dengan berbagai indikator kesesuaian (*fit index*) yang berfungsi untuk mengukur derajat kesesuaian antara model penelitian dengan data yang digunakan. Dengan begitu, ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian index. Hasil *goodness of fit* dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji *Goodness of Fit***

<i>Fit Index</i>	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	53,328	Kecil
CMIN/DF	2,00	1,403	Sangat Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,954	Sangat Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,045	Sangat Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,920	Sangat Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,980	Sangat Baik
NFI	$\geq 0,90$	0,954	Sangat Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,986	Sangat Baik
IFI	0,90	0,986	Sangat Baik
RMR	$\leq 0,03$	0,020	Sangat Baik

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Dari hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian di atas mempunyai nilai *goodness of fit* yang baik. Hal ini berarti model struktural tersebut sudah cocok dan sesuai dengan data yang diperoleh.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dapat dilakukan dengan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel dalam model berdasarkan nilai *critical ratio* (c.r) atau probabilitasnya (p) nya. Jika arah hubungan sesuai dengan hipotesis penelitian serta didukung dengan nilai *critical ratio* yang memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji mendapat dukungan yang kuat. Nilai kritis (c.r) didapat dari tabel luas kurva normal (Z tabel) pada taraf signifikansi 0,05 secara dua arah, yaitu  $Z_{\frac{1-\alpha}{2}} = Z_{0,4750} = 1,96$ . Kriteria ujinya adalah apabila nilai c.r lebih besar dari nilai  $Z_{\text{tabel}}$  nya maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Selain itu kriteria uji lainnya yaitu jika nilai probabilitasnya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan hasilnya juga memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KK ---> KO	,390	,098	3,998	***	Terdukung
RK ---> KK	,639	,180	3,557	***	Terdukung
RK ---> KO	,474	,199	2,387	,017	Terdukung
SP ---> KK	-,148	,103	-1,435	,151	Tidak Terdukung
SP ---> KO	-,193	,106	-1,816	,069	Tidak Terdukung

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel di atas dapat terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (KK) berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan (KO) karena nilai *critical ratio* > dari  $Z_{tabel}$  yaitu  $3,998 > 1,96$  dan nilai probabilitasnya  $< 0,05$  yaitu  $0,01 < 0,05$  maka hipotesis H1 terdukung. Selain itu, variabel rotasi kerja karyawan (RK) memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan (KK) karena nilai *critical ratio* > dari  $Z_{tabel}$  yaitu  $3,557 > 1,96$  dan nilai probabilitasnya  $< 0,05$  yaitu  $0,01 < 0,05$ , sehingga hipotesis H2 terdukung. Variabel lain yaitu variabel rotasi kerja karyawan (RK) juga memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasi karyawan (KO) karena nilai *critical ratio* > dari  $Z_{tabel}$  yaitu  $2,387 > 1,96$  sedangkan nilai probabilitas  $< 0,05$  yaitu  $0,017 < 0,05$  maka hipotesis H3 terdukung.

Di sisi lain, variabel stress peran (SP) justru menunjukkan hasil bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja (KK) karena memiliki nilai *critical ratio* yang seharusnya lebih besar dari  $Z_{tabel}$  tetapi hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* justru memiliki nilai lebih kecil dari  $Z_{tabel}$  yaitu  $-1,435 < 1,96$  dan juga nilai probabilitasnya yang seharusnya lebih kecil dari 0,05 ternyata lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H4 tidak terdukung. Selain itu, variabel stress peran (SP) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu stress peran (SP) tidak berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi (KO) karena nilai *critical ratio* yang seharusnya lebih besar dari  $Z_{tabel}$  tetapi hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* justru memiliki nilai

lebih kecil dari  $Z_{tabel}$  yaitu  $-1,816 < 1,96$  dan juga nilai probabilitas yang seharusnya lebih kecil dari 0,05 tetapi nilai output di atas hasilnya justru lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis  $H_5$  tidak terdukung.

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasi sehingga hipotesis 1 dapat terdukung. Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif pada komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa apabila suatu perusahaan dalam hal ini rumah sakit ingin mempunyai karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit tersebut maka pihak rumah sakit terlebih dahulu harus bisa membuat karyawan mereka merasa puas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jika karyawan sudah memiliki rasa puas dalam bekerja di rumah sakit otomatis mereka akan tetap terus berkomitmen dan loyal bekerja di rumah sakit tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ho *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat rumah sakit di negara Taiwan dapat meningkatkan rasa komitmen mereka untuk terus bekerja dan mengabdikan diri di rumah sakit negara Taiwan. Penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di industri pelayanan yang ada di Negara Oman. Hal tersebut dimaknai bahwa

semakin tinggi rasa kepuasan dalam bekerja karyawan maka akan semakin tinggi juga rasa komitmen karyawan pada perusahaan tersebut begitupun juga sebaliknya. Selain itu, penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh Luqman *et al.* (2012) pada sektor publik di Nigeria juga menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir. Penelitian lainnya yaitu penelitian oleh Eslami dan Davood (2012) yang melakukan penelitian dalam beberapa industri di negara Iran yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan berpengaruh pada keinginan mereka untuk tetap setia dan loyal terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka temuan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi mendapatkan dukungan yang kuat.

## **2. Pengaruh Variabel Rotasi Kerja pada Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat terlihat bahwa variabel rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja maka hipotesis 2 dapat terdukung. Hal ini berarti variabel rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan rotasi kerja yang baik akan memberikan manfaat dan dampak positif bagi karyawan. Dampak positif yang dapat diperoleh karyawan, seperti: dapat mengurangi kebosanan karyawan, meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan karyawan. Dengan begitu, rotasi kerja akan dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja para karyawannya.

Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian yang dilakukan Nafei (2014) dengan objek penelitian di sektor perbankan di Negara Mesir yang menyatakan bahwa program rotasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Ho *et al.* (2009) di rumah sakit negara Taiwan yang menyatakan bahwa karyawan yang sudah pernah merasakan rotasi kerja akan meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga banyak dari karyawan yang sudah merasakan rotasi kerja merasa puas setelah dilakukan rotasi kerja. Hasil penelitian yang lainnya juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Jamil (2016) yang dilakukan di dunia perbankan yang menyatakan bahwa dengan adanya program rotasi kerja dapat meningkatkan angka kepuasan kerja para karyawan bank. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang terdahulu, maka temuan rotasi kerja karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja mendapatkan dukungan yang kuat.

### **3. Pengaruh Rotasi Kerja pada Komitmen Organisasi**

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan juga pada variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis 3 yang menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan berpengaruh positif pada komitmen organisasi tersebut dapat diterima. Hal ini dikarenakan, rotasi kerja selain dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja para karyawan ternyata dapat juga meningkatkan rasa komitmen karyawan untuk tetap setia bekerja di suatu perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafei (2014) di dunia perbankan negara Mesir yang menyatakan bahwa perpindahan karyawan dari satu unit ke unit yang lainnya dalam dunia perbankan akan memberikan dampak positif pada rasa komitmen karyawannya terhadap bank tersebut. Hal ini dikarenakan, rotasi kerja karyawan yang dilakukan dapat memberikan manfaat dan dampak positif kepada karyawan sehingga mereka merasa puas dan akhirnya karyawan tetap loyal bekerja di bank tersebut. Penelitian lainnya yaitu dari Mohsan *et al.* (2012) yang melakukan penelitian dalam dunia sektor perbankan negara Pakistan yang menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan perbankan berpengaruh signifikan dan positif pada tingkat komitmen karyawannya. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2014) yang melakukan penelitian di dunia sektor perbankan negara Malaysia yang menyatakan bahwa semakin sering perusahaan melakukan rotasi kerja karyawan maka semakin banyak karyawan yang loyal dan berkomitmen bekerja di bank tersebut.

Hal serupa juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Radita dan Netra (2017) yang melakukan penelitian di Melia Villas dan SPA resort Bali yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan. Selain itu, penelitian dari Ho *et al.* (2009) yang melakukan penelitian kepada para perawat di rumah sakit negara Taiwan yang menyatakan bahwa selain berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, rotasi kerja juga dapat meningkatkan rasa

komitmen karyawan di rumah sakit Taiwan. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa temuan pengaruh rotasi kerja karyawan pada komitmen organisasi karyawan memiliki dukungan yang kuat.

#### **4. Pengaruh Stress Peran pada Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat terlihat bahwa variabel stress peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis 4 yang menyatakan bahwa stress peran memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan ternyata tidak terdukung. Dengan demikian, menurut hasil di atas dapat diartikan bahwa stress peran justru memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena menurut pandangan Robbins (2002:318) menyatakan bahwa stress pada dasarnya tidak selalu berdampak buruk bagi para pekerja. Walaupun stress sering disebut dalam konteks negatif, namun stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan peluang bila stress itu menawarkan potensi perubahan. Banyak profesional melihat tekanan beban kerja berlebih yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan positif yang meninggikan mutu kerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Menurut Selye dalam penelitian Hamid *et al.* (2014) menyatakan bahwa stress terbagi menjadi dua yaitu *distress* yaitu stress yang bersifat destruktif, serta *eustress* merupakan kekuatan yang positif. *Eustress* dibutuhkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, karenanya tingkat stress yang optimal dibutuhkan agar karyawan selalu bersemangat



dan termotivasi dalam berkerja. Menurut Ismail *et al*, (2009) menyatakan bahwa individu yang mengalami *eustress* akan dapat mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan ini dapat membantu mereka untuk meningkatkan kehidupan kerja yang positif (misalnya, kepuasan, loyalitas dan nilai-nilai moral positif).

Hasil penelitian lain yang serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) yang melakukan penelitian di PT Dok dan Perkapalan di Kota Surabaya yang menyatakan bahwa stress karyawan yang diakibatkan oleh tugas dan tanggung jawab nya justru memberikan dampak positif bagi karyawannya sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena karyawan sudah sangat senang dengan segala fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan dan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan para atasan, sehingga seberat apapun tugas, peran dan tanggung jawab yang diberikan tidak akan membuat karyawan merasa stress.

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian dari Bytyqi *et al*. (2010) yang melakukan penelitian pada karyawan publik di Negara Kosovo yang menyatakan bahwa stress yang dialami karyawan karena peran dan tugas yang ditanggung para karyawan menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan, mesti memiliki beban peran yang berat namun para karyawan tersebut memiliki motivasi sendiri yang membuat mereka tidak menganggap beban peran tersebut menjadi sebuah rasa stress. Dengan demikian, berdasarkan

studi terdahulu dan teori terkait dengan stress tersebut maka temuan tentang pengaruh stress peran pada kepuasan kerja mendapatkan dukungan yang kuat.

## **5. Pengaruh Stress Peran pada Komitmen Organisasi**

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel stress peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis 5 yang menyatakan bahwa stress peran berpengaruh negatif pada komitmen organisasi tidak terdukung. Dengan demikian, stress peran justru memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi.

Hasil ini dapat terjadi karena seperti yang dikemukakan oleh teori Robbins (2002, h.318) yang menyatakan bahwa stress pada dasarnya tidak selalu berdampak buruk bagi para pekerja. Walaupun stress sering disebut dalam konteks negatif, namun stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan peluang bila stress itu menawarkan potensi perubahan. Banyak karyawan yang sudah profesional melihat tekanan beban kerja berlebih yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan positif yang meninggikan mutu kerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Menurut Selye dalam penelitian Hamid *et al.* (2014) menyatakan bahwa stress terbagi menjadi dua yaitu *distress* yaitu stress yang bersifat destruktif, dan *eustress* yaitu merupakan kekuatan yang positif. *Eustress* dibutuhkan untuk dapat menghasilkan prestasi yang tinggi, karena tingkat stress yang optimal akan sangat dibutuhkan agar karyawan selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Menurut Ismail *et al.* (2009) menyatakan bahwa

individu yang mengalami *eustress* akan mampu memenuhi segala tuntutan pekerjaan dan ini dapat membantu mereka untuk meningkatkan kehidupan kerja yang positif (misalnya, kepuasan kerja, loyalitas dan nilai-nilai moral kerja positif).

Selain teori di atas, stress dapat berpengaruh positif pada komitmen organisasi juga dapat dikarenakan oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang sangat mengutamakan sisi religius atau keagamaan daripada mementingkan urusan duniawi. Sebagian besar karyawan akan tetap setia dan berkomitmen untuk bekerja di rumah sakit ini dapat disebabkan karena mereka sangat senang bekerja di perusahaan yang lebih mengutamakan sisi keagamaan seperti di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta ini. Oleh karena itu, karyawan yang sudah cocok dengan lingkungan kerja islami inilah yang membuat seberat apapun tugas yang di emban karyawan tidak akan menjadi masalah dan beban yang membuat mereka stress. Dengan demikian stress peran yang dirasakan karyawan dapat berpengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan teori stress dan alasan itulah yang membuat temuan bahwa stress dapat berpengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan mendapatkan dukungan yang kuat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh rotasi kerja karyawan serta stress peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis 1, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi para karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Dari hasil pengujian hipotesis 2, menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Dari hasil pengujian hipotesis 3, menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Dari hasil pengujian hipotesis 4, menunjukkan bahwa stress peran tidak berpengaruh signifikan dan justru berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja para karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

5. Dari hasil pengujian hipotesis 5, menunjukkan bahwa stress peran tidak berpengaruh signifikan dan justru berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sampel penelitian yang digunakan dapat dikatakan masih kurang atau belum cukup karena saat pengujian model struktural sangat sulit sekali mencapai hasil *goodness of fit* yang baik karena nilai *chi square* dalam kriteria *goodness of fit* sangat sensitif dengan data yang digunakan. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah variabel stress yang digunakan masih belum dibedakan jenis stress mana yang digunakan sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan.

## **C. Saran**

Berdasarkan dalam pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang bisa diajukan dalam penelitian yaitu :

### **1. Saran praktis**

- a. Pihak rumah sakit seharusnya lebih sering melakukan program rotasi kerja terutama kepada karyawan yang dirasa sudah lama bekerja karena rotasi kerja karyawan ternyata dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawannya.

- b. Berdasarkan hasil deskripsi variabel dapat terlihat bahwa tingkat stress peran yang dialami karyawan masih tergolong tinggi maka pihak rumah sakit seharusnya selalu memantau kondisi psikis para karyawannya serta pihak rumah sakit juga harus dapat menurunkan stress yang dialami karyawannya yaitu bisa dengan cara melakukan outbond atau wisata bersama kepada karyawannya.
- c. Pihak rumah sakit harus dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan lagi tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawannya karena dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil bahwa tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan sudah masuk dalam kategori tinggi yaitu dapat dengan cara selalu memperhatikan segala kebutuhan yang diinginkan karyawan dalam pekerjaannya.
- d. Sebelum melakukan program rotasi kerja karyawan, pihak rumah sakit seharusnya perlu merencanakan terlebih dahulu secara lebih matang agar rotasi kerja yang dilakukan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Hal ini karena dalam pengisian kuesioner ada beberapa karyawan yang merasa masih kurang puas dengan adanya rotasi kerja.

## **2. Saran untuk peneliti masa depan**

- a. Perlu dijelaskan lebih detail/rinci kembali apabila melakukan penelitian tentang stress yaitu terkait jenis-jenis yang akan digunakan dalam suatu penelitian agar hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Perlu dilakukan penelitian lainnya terkait dengan variabel yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan, salah satunya yaitu dengan variabel religiusitas, karena masih jarang yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel ini.
- c. Perlu dilakukan penelitian kembali terkait rotasi kerja karyawan dengan memasukan variabel *skill* atau keahlian sebagai variabel mediator atau moderator. Hal ini dikarenakan, program rotasi kerja karyawan itu tidak selamanya selalu berdampak positif, tetapi kadang rotasi kerja justru berdampak negatif bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., dan I. Ellitan., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Azeem, S.M. (2010), "Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In The Sultanate of Oman," *Journal of Psychology*, Vol.1, No. 4, pp. 295-299.
- Bahron, A., S. Sanali, and O. Dousin, (2013), "Job Rotation Practices, Stress and Motivation: An Empirical Study among Administrative and Diplomatic Officers (ADO) in Sabah, Malaysia," *International Journal of Research in Management & Technology*, Vol. 3 No. 6, pp: 160-166.
- Bei, Z, (2009), "Some Thoughts on The Practice of Job Rotation in Accounting in Colleges and Universities," *Management Science and Engineering*, pp: 46-57
- Bytyqi, F., V. Reshani, and V. Hasani, (2010), "Work Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization," *European Journal of Social Sciences*, Vol. 18 No. 1, pp: 156-162.
- Castle, Ng., J. Engberg, and R.A. Anderson, (2007), "Job Satisfaction of Nursing Home Administrators and Turnover," *Medical Care Research and Review*, Vol. 64, pp: 191-211.
- Chungtai, A.A. & S. Zafar, (2006), "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers," *Applied H.R.M. Research*, Vol. 11, No. 1, pp: 39-64.
- Dinis, L.I.C. & I. Fronteira, (2014), "The Influence of Job Rotation in the Job Satisfaction of Nurses in a Surgical Service," *Journal of Nursing Referencia*, pp: 17-26.
- Dockel, A., B. Johan, and C. Melinde, (2006), "The Effect of Retention Factors on Organisational Commitment: An Investigation of High Technology Employees," *Journal of Human Resource Management*, Vol. 4 No. 2, pp: 20-28.
- Eslami, J. dan Gharakhani, D. (2012), "Organizational Commitment and Job Satisfaction," *ARNP Journal of Science and Technology*, Vol. 2, No. 2, pp. 85-91
- Ghozali, I., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.



- Hair, J.F., *et al.* (2006) “*Multivariate Data Analysis*,” 6<sup>th</sup> Ed., New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hanim, M., (2016), ”Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. 3, pp: 1-10.
- Hamid, D., A.U. Putra, dan E.S. Astuti, (2014), “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress dan Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14 No. 1, pp: 1-10.
- Holmlund, R.M. & T.Strandvik, (2005), “Stress in Business Relationships,” *Journal of Bussiness & Industrial Marketing*, Vol. 20 No. 1, pp: 12-22.
- Ho, W.H., S.C.Ching., L.S.Ying, and D.L. Rong, (2009), “Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment,” *BMC Health Service Research*, Vol. 9 No. 8, pp: 1-10.
- Ismail, A., A. Yao and N.K.Y. Yunus, (2009), ”Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: An Empirical Study in Malaysia,” *The Romanian Economic Journal*, Vol.4 No. 34, pp: 3-29.
- Jamil, M, (2016), “Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja dan Variasi Keterampilan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, Vol. 1 No.2 , pp: 96-117.
- Jorgensen M., K. Davis., S. Kotowski., P. Aedla, and K.Dunning, (2005), “Characteristics of Job Rotation in The Midwest US Manufacturing Sector,” *Ergonomics*, Vol. 48 No. 15, pp: 1721-1733.
- Khan, F., M.D.Amran., M.D.Rosman., Y. Tariq, and M.K.Muhammad, (2014), ”Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study On,” *Journal of Management Info*, Vol. 3 No. 1, pp: 33-46.
- Kumar, T. & S. Prangadeeswaran, (2011), “Effects of Occupational Stress on Spiritual Quotient Among Executives,” *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 2 No. 4, pp: 281-289.
- Luqman, O.O., Bolaji, S. dan Abuu Bakar, M.J. (2012), “ Job Satisfaction and Job Commitment; A Study of Quantity Surveyors in Nigerian Public Service,” *Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 5, pp. 179-192.

- Mathieu, J. & D.Zajac, (1990), "A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No.2, 171-194.
- Meyer, J. & N. Allen, (1991), "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 11 No. 1, pp: 61-89.
- Meyer, J.P., D.J. Stanley., L. Herscovitch, and L. Topolnytsky, (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp: 20–52.
- Miner, John B dan George A. Steiner. 1988. *Kebijakan Dan Strategi Manajemen*, Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Mohsan, F., M.M. Nawaz, and M.S. Khan, (2012), " Impact of Job Rotation on Employee Motivation, Commitment and Job Involvement in Banking Sector of Pakistan," *African Journal of Bussiness Management*, Vol. 6 No.24, pp : 7114-7119.
- Nafei, W.A., (2014)," Do Job Rotation and Role Stress Affect Job Attitudes? A Study from Egypt Context," *American International Journal of Social Science*, Vol.3 No.1; pp : 94-108.
- Neuman, W.L, (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 6th ed, USA: Pearson Education, Inc.
- [Olorunsola](#), R, (2000), "Job rotation in Academic Libraries: The Situation In a Nigerian University Library," *Library Management*, Vol. 21 No. 2, pp: 94 – 98.
- Ortega, J, (2001), "Job Rotation as a Learning Mechanism," *Management Science*, Vol. 47 No. 10, pp: 1361-1370.
- Piko, B, (2006), "Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction and Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey," *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 43, pp: 311-318.
- Radita, N.P. Y and I.G.S.K. Netra, (2017), " Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan Melia Bali," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No.3, pp : 1340-1367.
- Robbins, S.P, & A.T. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.

Steer, R.M., L.M. Porter, and P.V. Boulian, (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Psychology and Theology*, No. 59, pp : 603-609.

Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.

Zeira, Y, (1974), "Job Rotation for Management Development," *Industrial Management Review*, Vol. 51 No. 4, pp: 25-35.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## LAMPIRAN 1

UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Letjen Sutoyo Surakarta 57127 Telp. 0271-852518 Fax. 0271-853275

http: [www.setiabudi.ac.id](http://www.setiabudi.ac.id) e-mail: [usbsolo@yahoo.com](mailto:usbsolo@yahoo.com)

## LEMBAR KUESIONER

**Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu/ Saudara/i Responden  
Di tempat.  
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta, bersama dengan ini saya:

Nama : Dwi Setiyawan

NIM : 11130251L

Prodi : S-1 Manajemen

Dalam hal ini ingin mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”**.

Peneliti menyadari bahwa kuesioner ini akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu/Saudara/i, namun dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan jawaban akan sangat berarti bagi kesuksesan skripsi ini. Adapun jawaban yang diberikan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan peneliti akan menjamin kerahasiaan jawaban yang sudah Bapak/Ibu/Saudara/i isi.

Terima kasih atas kerja sama dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Peneliti

**Dwi Setiyawan**

**I. Identitas Responden**

**Petunjuk** : Bapak/Ibu diminta untuk menandai ( ) salah satu dari masing masing pilihan berikut yang sesuai dengan identitas bapak/ibu.

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- Usia : ..... tahun (mohon diisi)
- Tingkat Pendidikan :  SD  
 SMP  
 SMA/SMK  
 D3  
 S-1  
 S-2  
 Lainnya...
- Lama Bekerja : ..... tahun (mohon diisi)
- Unit Kerja :  IGD  
 Rawat Jalan  
 Rawat Inap  
 Non Medis  
 Lainnya...

## II. Pernyataan Kuisisioner

**Petunjuk :** Isilah pernyataan dibawah ini dengan tanda *check list* ( ) dari jawaban dibawah ini :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### A. Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bangga dan senang dapat bekerja dan menjadi bagian dari rumah sakit ini.					
2.	Saya bersedia memberikan segala sesuatu yang terbaik demi kemajuan rumah sakit ini.					
3.	Saya merasa rugi secara keuangan apabila keluar dari rumah sakit ini.					
5.	Kemungkinan saya untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan dari rumah sakit ini sangat kecil.					
6.	Saya tetap bekerja untuk RS PKU karena saya merasa RS PKU masih memerlukan saya untuk membantu dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.					

### B. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.					
2.	Saya menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya					
3.	Saya senang dengan lingkungan pekerjaan yang ada di rumah sakit ini.					
4.	Saya senang dengan berbagai fasilitas pekerjaan yang diberikan rumah sakit ini.					
5.	Saya puas dengan gaji yang diberikan dari rumah sakit ini.					
6.	Saya senang memiliki rekan kerja seperti yang ada di rumah sakit ini					

### C. Variabel Rotasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya percaya rotasi kerja merupakan suatu bentuk pelatihan kerja yang dilakukan oleh rumah sakit.					
2.	Rotasi kerja membuat pengetahuan dan keterampilan saya menjadi bertambah.					
3.	Saya percaya rotasi kerja merupakan suatu bentuk sistem atau program yang baik dan menarik di rumah sakit ini.					



#### D. Variabel Stress Peran

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Terkadang tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya begitu rumit.					
2.	Terkadang saya mendapat permintaan tugas yang mendadak.					
3.	Saya masih belum bisa membagi waktu dengan baik saat bekerja.					
4.	Saya akan merasa bingung jika diberikan tugas baru tetapi tidak disertai pengarahan yang jelas oleh atasan.					
5.	Beban kerja saya setiap hari terlalu banyak untuk diselesaikan.					

#### III. Saran dan Penutup

Saran atau komentar Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pengaruh pelaksanaan rotasi kerja karyawan dan stress peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta :

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai petunjuk. Mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam pembuatan dan penulisan kuesioner ini.

**LAMPIRAN 2**  
**Tabulasi Data Penelitian 100 Responden**

Re s	KO 1	KO 2	KO 3	KO 5	KO 6	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	RK 1	RK 2	RK 3	SP 1	SP 2	SP 3	SP 4	SP 5
1.	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4
2.	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5
3.	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4
4.	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4
5.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4
6.	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4
7.	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
8.	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4
9.	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
10.	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
11.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3
12.	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
13.	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	3	3	3
14.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	5	5	4
15.	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3
16.	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4
17.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3
18.	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	5	3	4	4
19.	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
20.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
21.	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4
22.	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
23.	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
24.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3
25.	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3
26.	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3
27.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4
29.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30.	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4
31.	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4

32.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5
33.	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4
34.	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4
35.	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
36.	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4
37.	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
38.	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
39.	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4
40.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
41.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3
42.	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4
43.	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	3	3
44.	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	5	5	4	4
45.	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3
46.	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4
47.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3
48.	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	3	4	4
49.	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
51.	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4
52.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
53.	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
54.	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4
55.	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4
56.	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
57.	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
58.	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3
59.	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4
60.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
61.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5
62.	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3
63.	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4
64.	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	3	4	3	4
65.	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4
66.	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

67.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5
68.	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	5
69.	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3
71.	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4
72.	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
73.	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
74.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
75.	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4
76.	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4
77.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
78.	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
79.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
80.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4
81.	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4
82.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
83.	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
84.	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4
85.	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4
86.	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
87.	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
88.	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3
89.	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4
90.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
91.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5
92.	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3
93.	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4
94.	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	3	4	3	4
95.	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4
96.	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
97.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5
98.	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	5
99.	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
100.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3

## LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1198,261
	df	171
	Sig.	,000

#### Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1,000	,618
KO2	1,000	,612
KO3	1,000	,783
KO5	1,000	,713
KO6	1,000	,637
KK1	1,000	,684
KK2	1,000	,532
KK3	1,000	,755
KK4	1,000	,871
KK5	1,000	,689
KK6	1,000	,753
RK1	1,000	,740
RK2	1,000	,709
RK3	1,000	,672
SP1	1,000	,712
SP2	1,000	,714
SP3	1,000	,692
SP4	1,000	,664
SP5	1,000	,632

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,641	24,426	24,426	4,641	24,426	24,426	4,223	22,228	22,228
2	3,663	19,277	43,703	3,663	19,277	43,703	3,431	18,056	40,284
3	2,920	15,367	59,070	2,920	15,367	59,070	3,387	17,825	58,109
4	1,959	10,312	69,382	1,959	10,312	69,382	2,142	11,273	69,382
5	,947	4,986	74,368						
6	,736	3,871	78,239						
7	,622	3,276	81,515						
8	,598	3,148	84,663						
9	,493	2,597	87,260						
10	,447	2,354	89,614						
11	,384	2,021	91,636						
12	,363	1,910	93,546						
13	,270	1,420	94,966						
14	,239	1,260	96,226						
15	,220	1,160	97,386						
16	,154	,812	98,197						
17	,150	,790	98,988						
18	,125	,658	99,645						
19	,067	,355	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
KO1			,570	
KO2			,561	
KO3	,557			
KO5			,555	
KO6			,652	
KK1	,736			
KK2	,661			
KK3	,670			
KK4	,774			
KK5	,560			
KK6	,728			
RK1				,792
RK2				,731
RK3				,758
SP1		,640		
SP2		,587		
SP3		,621		
SP4				
SP5		,610		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
KO1		,784		
KO2		,779		
KO3		,863		
KO5		,832		
KO6		,785		
KK1	,808			
KK2	,700			
KK3	,861			
KK4	,923			
KK5	,818			
KK6	,863			
RK1				,856
RK2				,822
RK3				,815
SP1			,834	
SP2			,829	
SP3			,810	
SP4			,795	
SP5			,790	

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4
1	,788	,505	-,314	,160
2	,562	-,362	,697	-,258
3	-,250	,767	,591	-,026
4	,013	-,162	,258	,952

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



## LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliability KO

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0                      N of Items = 5

Alpha = ,8742

### Reliability KK

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0                      N of Items = 6

Alpha = ,9088

### Reliability RK

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0                      N of Items = 3

Alpha = ,7841

**Reliability SP**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

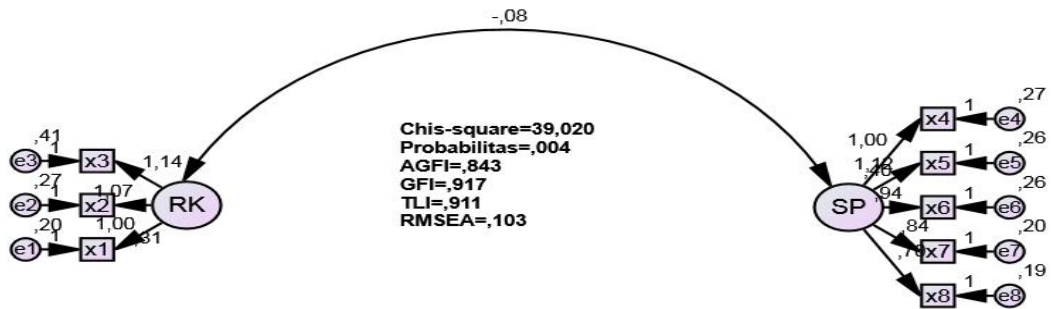
N of Cases = 100,0

N of Items = 5

Alpha = ,8719

## LAMPIRAN 5 HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN SEM

### MEASUREMENT MODEL\_EXOGEN - 1



#### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 100

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

x1

x2

x3

x4

x5

x6

x7

x8

Unobserved, exogenous variables

RK

e1

e2

e3

SP

e4

e5

e6

e7

e8

#### Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 18

Number of observed variables: 8

Number of unobserved variables: 10

Number of exogenous variables: 10

Number of endogenous variables: 8

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 36  
 Number of distinct parameters to be estimated: 17  
 Degrees of freedom (36 - 17): 19

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 39,020  
 Degrees of freedom = 19  
 Probability level = ,004

**Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x1 <--- RK	1,000				
x2 <--- RK	1,071	,178	6,006	***	
x3 <--- RK	1,144	,194	5,886	***	
x4 <--- SP	1,000				
x5 <--- SP	1,124	,138	8,128	***	
x6 <--- SP	,936	,124	7,518	***	
x7 <--- SP	,836	,110	7,574	***	
x8 <--- SP	,704	,099	7,097	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x1 <--- RK	,779
x2 <--- RK	,757
x3 <--- RK	,704
x4 <--- SP	,773
x5 <--- SP	,813
x6 <--- SP	,755
x7 <--- SP	,760
x8 <--- SP	,716

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK <--> SP	-,076	,044	-1,734	,083	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
RK <--> SP	-,217

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK	,312	,079	3,931	***	
SP	,395	,091	4,343	***	
e1	,202	,051	3,941	***	
e2	,267	,062	4,325	***	
e3	,414	,081	5,107	***	
e4	,266	,048	5,546	***	
e5	,257	,051	5,075	***	
e6	,261	,046	5,709	***	
e7	,202	,036	5,664	***	
e8	,186	,031	5,986	***	

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x8	,513
x7	,578
x6	,570
x5	,661
x4	,597
x3	,496
x2	,573
x1	,608

**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	39,020	19	,004	2,054
Saturated model	36	,000	0		
Independence model	8	359,466	28	,000	12,838

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,026	,917	,843	,484
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,213	,463	,310	,360

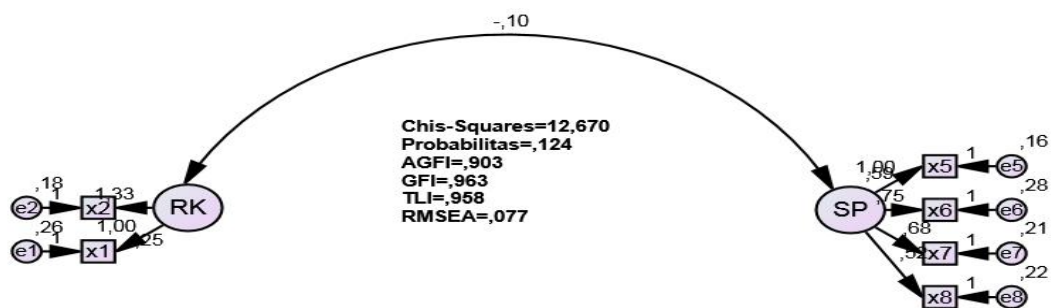
**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,891	,840	,941	,911	,940
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

FMIN				
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,394	,202	,060	,423
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	3,631	3,348	2,768	4,004

RMSEA				
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,103	,056	,149	,035
Independence model	,346	,314	,378	,000

#### MEASUREMENT MODEL\_EXOGEN - 2



#### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 100

#### Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

x1

x2

x5

x6

x7

x8

Unobserved, exogenous variables

RK

e1

e2

SP

e5

e6

e7

e8

**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model: 14  
 Number of observed variables: 6  
 Number of unobserved variables: 8  
 Number of exogenous variables: 8  
 Number of endogenous variables: 6

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 21  
 Number of distinct parameters to be estimated: 13  
 Degrees of freedom (21 - 13): 8

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 12,670  
 Degrees of freedom = 8  
 Probability level = ,124

**Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x1 <--- RK	1,000				
x2 <--- RK	1,327	,675	1,967	,049	
x5 <--- SP	1,000				
x6 <--- SP	,746	,095	7,859	***	
x7 <--- SP	,675	,084	8,036	***	
x8 <--- SP	,517	,077	6,694	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x1 <--- RK	,699
x2 <--- RK	,841
x5 <--- SP	,886
x6 <--- SP	,738
x7 <--- SP	,753
x8 <--- SP	,645

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK <--> SP	-,099	,060	-1,634	,102	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
RK <--> SP	-,256

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK	,251	,140	1,794	,073	
SP	,594	,115	5,163	***	
e1	,263	,130	2,017	,044	
e2	,183	,222	,824	,410	
e5	,162	,052	3,095	,002	
e6	,277	,049	5,661	***	
e7	,207	,038	5,512	***	
e8	,223	,036	6,258	***	

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x8	,417
x7	,566
x6	,544
x5	,785
x2	,707
x1	,488

**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	13	12,670	8	,124	1,584
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	221,063	15	,000	14,738

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,021	,963	,903	,367
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,197	,542	,359	,387

**Baseline Comparisons**

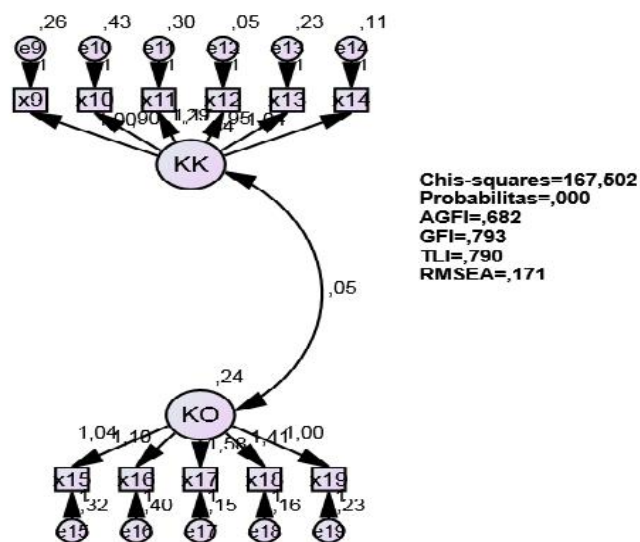
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,943	,893	,978	,958	,977
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000



FMIN				
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,128	,047	,000	,187
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,233	2,081	1,633	2,605

RMSEA				
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,077	,000	,153	,253
Independence model	,373	,330	,417	,000

### MEASUREMENT MODEL\_ENDOGEN – 1



#### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 100

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

- x9
- x10
- x11
- x12
- x13
- x14
- x19
- x18
- x17
- x16
- x15

Unobserved, exogenous variables

KK

e9

e10

e11

e12

e13

e14

KO

e19

e18

e17

e16

e15

**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model: 24

Number of observed variables: 11

Number of unobserved variables: 13

Number of exogenous variables: 13

Number of endogenous variables: 11

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 66

Number of distinct parameters to be estimated: 23

Degrees of freedom (66 - 23): 43

**Result (Default model)**

Minimum was achieved

Chi-square = 167,502

Degrees of freedom = 43

Probability level = ,000

**Maximum Likelihood Estimates**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x9	<--- KK	1,000				
x10	<--- KK	,896	,143	6,276	***	
x11	<--- KK	1,172	,145	8,069	***	
x12	<--- KK	1,291	,127	10,126	***	
x13	<--- KK	,953	,123	7,757	***	
x14	<--- KK	1,042	,112	9,292	***	
x19	<--- KO	1,000				
x18	<--- KO	1,407	,175	8,019	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x17 <--- KO	1,582	,192	8,223	***	
x16 <--- KO	1,102	,180	6,128	***	
x15 <--- KO	1,042	,165	6,303	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x9 <--- KK	,749
x10 <--- KK	,621
x11 <--- KK	,779
x12 <--- KK	,957
x13 <--- KK	,752
x14 <--- KK	,880
x19 <--- KO	,712
x18 <--- KO	,862
x17 <--- KO	,894
x16 <--- KO	,651
x15 <--- KO	,670

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--> KO	,045	,032	1,430	,153	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
KK <--> KO	,160

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	,335	,078	4,308	***	
KO	,240	,061	3,931	***	
e9	,263	,040	6,535	***	
e10	,429	,063	6,797	***	
e11	,298	,046	6,421	***	
e12	,052	,018	2,855	,004	
e13	,233	,036	6,522	***	
e14	,106	,019	5,513	***	
e19	,233	,037	6,248	***	
e18	,163	,035	4,623	***	
e17	,150	,039	3,845	***	
e16	,396	,061	6,477	***	
e15	,320	,050	6,416	***	

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x15	,448
x16	,424
x17	,799
x18	,744
x19	,506
x14	,775
x13	,566
x12	,916
x11	,607
x10	,386
x9	,560

**Model Fit Summary**

<b>CMIN</b>					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	23	167,502	43	,000	3,895
Saturated model	66	,000	0		
Independence model	11	814,775	55	,000	14,814

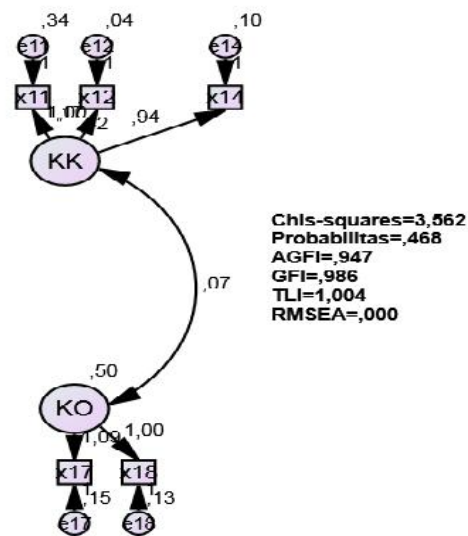
<b>RMR, GFI</b>				
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,052	,793	,682	,517
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,243	,350	,220	,292

<b>Baseline Comparisons</b>					
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,794	,737	,839	,790	,836
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

<b>FMIN</b>				
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,692	1,258	,894	1,698
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	8,230	7,674	6,779	8,645

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,171	,144	,199	,000
Independence model	,374	,351	,396	,000

**MEASUREMENT MODEL\_ENDOGEN – 2****Notes for Group (Group number 1)**

The model is recursive.

Sample size = 100

**Your model contains the following variables (Group number 1)**

Observed, endogenous variables

x11

x12

x14

x18

x17

Unobserved, exogenous variables

KK

e11

e12

e14

KO

e18

e17

**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model: 12  
 Number of observed variables: 5  
 Number of unobserved variables: 7  
 Number of exogenous variables: 7  
 Number of endogenous variables: 5

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 15  
 Number of distinct parameters to be estimated: 11  
 Degrees of freedom (15 - 11): 4

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 3,562  
 Degrees of freedom = 4  
 Probability level = ,468

**Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x11 <--- KK	1,000				
x12 <--- KK	1,167	,123	9,484	***	
x14 <--- KK	,938	,101	9,301	***	
x18 <--- KO	1,000				
x17 <--- KO	1,089	,527	2,069	,039	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x11 <--- KK	,744
x12 <--- KK	,969
x14 <--- KK	,887
x18 <--- KO	,889
x17 <--- KO	,893

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--> KO	,071	,054	1,304	,192	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
KK <--> KO	,154

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	,420	,099	4,242	***	
KO	,504	,257	1,961	,050	
e11	,338	,053	6,370	***	
e12	,037	,031	1,205	,228	
e14	,100	,024	4,106	***	
e18	,134	,242	,554	,580	
e17	,152	,287	,530	,596	

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x17	,797
x18	,790
x14	,787
x12	,939
x11	,554

**Model Fit Summary**

<b>CMIN</b>					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	11	3,562	4	,468	,891
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	311,003	10	,000	31,100

<b>RMR, GFI</b>				
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,023	,986	,947	,263
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,250	,509	,263	,339

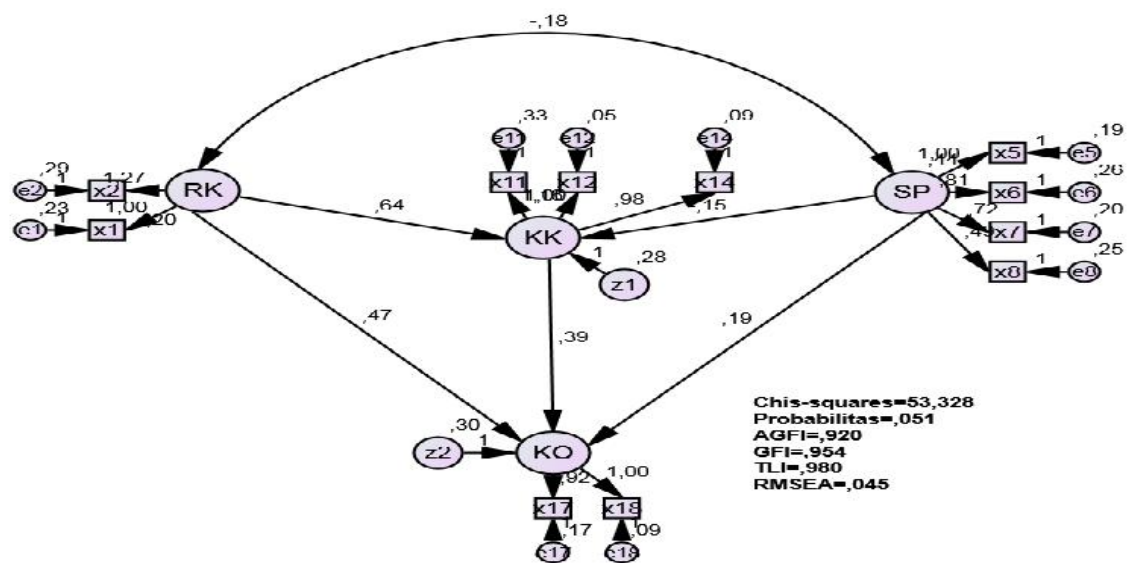
**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,989	,971	1,001	1,004	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

<b>FMIN</b>				
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,036	,000	,000	,083
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	3,141	3,040	2,496	3,660

RMSEA				
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,144	,588
Independence model	,551	,500	,605	,000

## STRUCTURAL MODEL



### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 200

### Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

- x1
- x2
- x5
- x6
- x7
- x8
- x11
- x12
- x14
- x18
- x17



Unobserved, endogenous variables

KK

KO

Unobserved, exogenous variables

RK

e1

e2

SP

e5

e6

e7

e8

e11

e12

e14

e18

e17

z1

z2

**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model: 28

Number of observed variables: 11

Number of unobserved variables: 17

Number of exogenous variables: 15

Number of endogenous variables: 13

**Assessment of normality (Group number 1)**

<i>Variable</i>	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x17	3,000	5,000	-,080	-,460	-1,391	-4,015
x18	3,000	5,000	,284	1,637	-1,363	-3,936
x14	3,000	5,000	,026	,153	-,915	-2,642
x12	2,000	5,000	-,095	-,547	-1,011	-2,919
x11	3,000	5,000	-,134	-,776	-1,627	-4,696
x8	3,000	5,000	,032	,185	-,252	-,727
x7	3,000	5,000	,086	,497	-,707	-2,040
x6	2,000	5,000	,019	,108	-,830	-2,397
x5	2,000	5,000	-,048	-,276	-,928	-2,679
x2	2,000	5,000	-,374	-2,160	-,274	-,791
x1	3,000	5,000	,278	1,605	-,763	-2,202
<i>Multivariate</i>					16,871	7,054

**Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
10	37,451	,000	,019
110	32,818	,001	,006
18	29,731	,002	,005
2	28,887	,002	,001
1	24,808	,010	,047
48	24,669	,010	,017
199	24,127	,012	,012
32	22,878	,018	,033
45	21,633	,027	,101
46	21,363	,030	,078
16	21,030	,033	,070
8	20,609	,038	,077
171	20,297	,041	,074
24	20,164	,043	,053
26	20,008	,045	,039
106	19,745	,049	,038
64	19,559	,052	,032
94	19,559	,052	,017
79	19,125	,059	,028
132	19,069	,060	,018
30	19,046	,060	,010
44	18,518	,070	,025
33	18,429	,072	,018
50	18,369	,073	,012
27	18,359	,074	,007
179	18,238	,076	,005
68	17,856	,085	,011
98	17,856	,085	,006
122	17,371	,097	,020
74	17,346	,098	,013
69	17,235	,101	,011
99	17,235	,101	,006
6	17,205	,102	,004
4	16,901	,111	,008
14	16,676	,118	,011
103	16,661	,118	,007
61	16,468	,125	,009
91	16,468	,125	,005
173	16,031	,140	,019
52	15,805	,149	,029

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
82	15,805	,149	,019
101	15,734	,151	,016
189	15,594	,157	,018
78	15,558	,158	,013
20	15,392	,165	,017
49	15,384	,166	,011
76	15,146	,176	,021
71	14,959	,184	,029
19	14,893	,187	,026
22	14,508	,206	,077
58	14,441	,210	,070
88	14,441	,210	,051
13	14,398	,212	,042
65	14,315	,216	,041
95	14,315	,216	,029
43	14,203	,222	,032
40	14,105	,227	,034
28	14,020	,232	,034
29	13,817	,243	,055
3	13,624	,255	,083
15	13,508	,261	,094
72	13,363	,270	,119
168	13,191	,281	,161
148	12,954	,296	,255
31	12,905	,300	,238
9	12,654	,317	,366
149	12,595	,321	,356
150	12,595	,321	,302
198	12,592	,321	,254
39	12,453	,331	,303
70	12,408	,334	,285
100	12,408	,334	,237
200	12,408	,334	,194
38	12,346	,338	,190
21	12,268	,344	,196
66	12,141	,353	,235
96	12,141	,353	,192
80	12,134	,354	,159
53	11,843	,376	,309
83	11,843	,376	,260
115	11,717	,385	,307

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
123	11,717	,385	,258
11	11,510	,402	,375
41	11,510	,402	,322
139	11,158	,430	,585
59	11,003	,443	,670
89	11,003	,443	,616
112	10,967	,446	,595
172	10,935	,449	,569
121	10,828	,458	,614
145	10,747	,465	,635
174	10,684	,470	,639
152	10,575	,480	,685
182	10,335	,501	,825
63	10,233	,510	,853
93	10,233	,510	,818
120	10,096	,522	,867
73	10,055	,525	,859
105	9,988	,531	,865
142	9,939	,536	,862

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments:	66
Number of distinct parameters to be estimated:	28
Degrees of freedom (66 - 28):	38

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 53,328  
 Degrees of freedom = 38  
 Probability level = ,051

**Maximum Likelihood Estimates**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- RK	,639	,180	3,557	***	
KK <--- SP	-,148	,103	-1,435	,151	
KO <--- RK	,474	,199	2,387	,017	
KO <--- SP	-,193	,106	-1,816	,069	
KO <--- KK	,390	,098	3,998	***	
x1 <--- RK	1,000				
x2 <--- RK	1,267	,185	6,842	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x5 <--- SP	1,000				
x6 <--- SP	,808	,080	10,091	***	
x7 <--- SP	,724	,072	10,121	***	
x8 <--- SP	,490	,066	7,389	***	
x11 <--- KK	1,000				
x12 <--- KK	1,162	,084	13,817	***	
x14 <--- KK	,979	,073	13,379	***	
x18 <--- KO	1,000				
x17 <--- KO	,918	,074	12,378	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
KK <--- RK	,452
KK <--- SP	-,153
KO <--- RK	,291
KO <--- SP	-,174
KO <--- KK	,338
x1 <--- RK	,686
x2 <--- RK	,731
x5 <--- SP	,833
x6 <--- SP	,727
x7 <--- SP	,729
x8 <--- SP	,544
x11 <--- KK	,745
x12 <--- KK	,959
x14 <--- KK	,903
x18 <--- KO	,926
x17 <--- KO	,856

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK <--> SP	-,180	,035	-5,085	***	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
RK <--> SP	-,600

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RK	,205	,045	4,523	***	
SP	,440	,067	6,575	***	
z1	,281	,050	5,621	***	
z2	,299	,048	6,277	***	
e1	,230	,035	6,603	***	
e2	,287	,051	5,641	***	
e5	,194	,035	5,602	***	
e6	,256	,033	7,776	***	
e7	,203	,026	7,745	***	
e8	,252	,027	9,188	***	
e11	,327	,036	9,149	***	
e12	,049	,018	2,748	,006	
e14	,089	,015	5,874	***	
e18	,090	,036	2,489	,013	
e17	,167	,034	4,922	***	

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
KK	,311
KO	,448
x17	,733
x18	,858
x14	,815
x12	,919
x11	,555
x8	,296
x7	,532
x6	,529
x5	,694
x2	,534
x1	,471

**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	-,148	,639	,000	,000
KO	-,251	,723	,390	,000
x17	-,230	,664	,358	,918
x18	-,251	,723	,390	1,000
x14	-,145	,625	,979	,000
x12	-,172	,742	1,162	,000

	SP	RK	KK	KO
x11	-,148	,639	1,000	,000
x8	,490	,000	,000	,000
x7	,724	,000	,000	,000
x6	,808	,000	,000	,000
x5	1,000	,000	,000	,000
x2	,000	1,267	,000	,000
x1	,000	1,000	,000	,000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	-,153	,452	,000	,000
KO	-,226	,444	,338	,000
x17	-,194	,380	,290	,856
x18	-,209	,412	,313	,926
x14	-,139	,408	,903	,000
x12	-,147	,434	,959	,000
x11	-,114	,337	,745	,000
x8	,544	,000	,000	,000
x7	,729	,000	,000	,000
x6	,727	,000	,000	,000
x5	,833	,000	,000	,000
x2	,000	,731	,000	,000
x1	,000	,686	,000	,000

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	-,148	,639	,000	,000
KO	-,193	,474	,390	,000
x17	,000	,000	,000	,918
x18	,000	,000	,000	1,000
x14	,000	,000	,979	,000
x12	,000	,000	1,162	,000
x11	,000	,000	1,000	,000
x8	,490	,000	,000	,000
x7	,724	,000	,000	,000
x6	,808	,000	,000	,000
x5	1,000	,000	,000	,000
x2	,000	1,267	,000	,000
x1	,000	1,000	,000	,000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	-,153	,452	,000	,000
KO	-,174	,291	,338	,000
x17	,000	,000	,000	,856
x18	,000	,000	,000	,926
x14	,000	,000	,903	,000
x12	,000	,000	,959	,000
x11	,000	,000	,745	,000
x8	,544	,000	,000	,000
x7	,729	,000	,000	,000
x6	,727	,000	,000	,000
x5	,833	,000	,000	,000
x2	,000	,731	,000	,000
x1	,000	,686	,000	,000

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	,000	,000	,000	,000
KO	-,058	,249	,000	,000
x17	-,230	,664	,358	,000
x18	-,251	,723	,390	,000
x14	-,145	,625	,000	,000
x12	-,172	,742	,000	,000
x11	-,148	,639	,000	,000
x8	,000	,000	,000	,000
x7	,000	,000	,000	,000
x6	,000	,000	,000	,000
x5	,000	,000	,000	,000
x2	,000	,000	,000	,000
x1	,000	,000	,000	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	SP	RK	KK	KO
KK	,000	,000	,000	,000
KO	-,052	,153	,000	,000
x17	-,194	,380	,290	,000
x18	-,209	,412	,313	,000
x14	-,139	,408	,000	,000
x12	-,147	,434	,000	,000
x11	-,114	,337	,000	,000
x8	,000	,000	,000	,000
x7	,000	,000	,000	,000



	SP	RK	KK	KO
x6	,000	,000	,000	,000
x5	,000	,000	,000	,000
x2	,000	,000	,000	,000
x1	,000	,000	,000	,000

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

		M.I.	Par Change
e11 <-->	SP	5,388	-,063
e7 <-->	z1	5,811	-,049
e2 <-->	e7	8,596	,066

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		M.I.	Par Change
x11 <---	x7	4,676	-,138
x11 <---	x6	5,015	-,127
x7 <---	x11	4,809	-,090
x7 <---	x2	4,789	,098

**Model Fit Summary**

<b>CMIN</b>					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	28	53,328	38	,051	1,403
Saturated model	66	,000	0		
Independence model	11	1169,168	55	,000	21,258

<b>RMR, GFI</b>				
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,020	,954	,920	,549
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,211	,375	,250	,312

<b>Baseline Comparisons</b>					
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,954	,934	,986	,980	,986
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

<b>FMIN</b>				
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,268	,077	,000	,195
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	5,875	5,599	5,059	6,176

<b>RMSEA</b>				
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,045	,000	,072	,590
Independence model	,319	,303	,335	,000

**LAMPIRAN 6**  
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

	<p><b>RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA</b> ★★★★★</p> <p>Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131 Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359 Website : www.rspkusolo.co.id    email : humas_pkusolo@yahoo.co.id Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013</p>	
<p><b><u>SURAT KETERANGAN</u></b> No. 2648 /Skr. /RS-PKU/VIII/2017.</p>		
<p>Wadir Umum RS PKU Muhammadiyah Surakarta, menerangkan bahwa :</p> <p>Nama : DWI SETIYAWAN</p> <p>NIM : 11130251 L</p> <p>Institusi : UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA</p>		
<p>Tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah pada karyawan Medis dan Non Medis Pada bulan : April - Mei 2017, yang digunakan untuk menyusun Skripsi dengan judul :</p> <p style="text-align: center;"><b>"Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan Serta Stress Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta "</b></p> <p>Demikian, surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Surakarta, 5 Agustus 2017</p> <p>RS PKU Muhammadiyah Surakarta Wadir Umum</p> <p style="text-align: center;">   <b>Agus Thontowi Mahdi,SE,MM.</b>            NBM: 602.452         </p>		