

**PENGARUH *PERSON ENVIRONMENT FIT* PADA NIAT
KELUAR YANG DIMODERASI OLEH DUKUNGAN SOSIAL**

SKRIPSI

Diajukan Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi syarat-syarat untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas

Setia Budi



Oleh :

SISCA ADI FATMAWATI

11130254L

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING
**PENGARUH *PERSON ENVIRONMENT FIT* PADA NIAT KELUAR YANG
DIMODERASI OLEH DUKUNGAN SOSIAL**

Diajukan Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi syarat-syarat untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi

Oleh

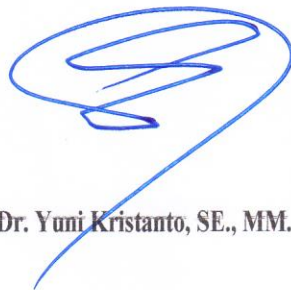
SISCA ADI FATMAWATI

11130254L

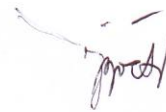
Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Dr. Yuni Kristanto, SE., MM.



Ir. Rudy Januar, MT.

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM.


HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN
SKRIPSI
PENGARUH *PERSON ENVIRONMENT FIT* PADA NIAT KELUAR
YANG DIMODERASI OLEH DUKUNGAN SOSIAL
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

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

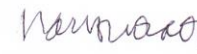
Hari : Selasa

Tanggal : 25 Juli 2017


1. Drs. Sugiyarmasto, M.M.


(.....)
Penguji I


2. Nang Among Budiadi, S.E., M.Si.


(.....)
Penguji II

3. Ir. Rudy Januar, MT.


(.....)
Penguji III

4. Dr. Yuni Kristanto, S.E., M.M.


(.....)
Penguji IV

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi S1 Manajemen

(Ariefah Yulandari, SE., MM.)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Person Environment Fit Pada Niat Keluar Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial”** 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, 1 Agustus 2017



Sisca Adi Fatmawati
NIM. 11130254L

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri"

(Q.S AR RA'D : 11)

"All our dreams can come true, if we have the courage to pursue them"

(Walt Disney)

"Ubahlah motivasimu menjadi tindakan. Ubahlah semangatmu menjadi tindakan. Karena hanya tindakan yang membuatmu bergerak selangkah lebih baik."

~ Penulis ~

PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan syukur kepada Allah, SWT kupersembahkan karya sederhana ini untuk:

Yang tercinta papahku dan motherku atas kasih sayang, dukungan, perjuangan dan pengorbanan dalam kehidupanku, yang mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya, memberi semangat saat jiwa ini rapuh, memberikan kesejukan saat dahaga serta memberi cinta dan tanpa aku memintanya

Teman-teman karibku: ZanaEnggarAstuti, Laurentia Pradipta Nindi Yama, Christin Novitasari, Aditya Binsar Bahari, Dwi Setyawan, Adit Fatrya , Yuan Novembriana, Fidella Berliani Prasaja Putri dan seluruh teman-teman yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini terimakasih yang saya ucapkan sebesar-besarnya atas bantuan dan motivasi kalian telah menambah semangatku untuk mengerjakan skripsi ini.

Seluruh keluarga besar ku yang aku cintai, terima kasih atas doa dan dukungannya.

Yang terakhir dan paling special buat "Almamater".

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul: “Pengaruh *Person Environment Fit* pada Niat Keluar yang dimoderasi oleh Dukungan Sosial” yang merupakan salah satu tugas dan memenuhi syarat menempuh kurikulum dalam mencapai gelar sarjana Program Strata Satu Manajemen Universitas Setia Budi.

Selama melakukan penelitian maupun penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat banyak masukan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat baik secara langsung maupun tidaklangsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang pertama dan utama, Tuhan Yang Maha Esa
2. Ibu Widi Hariyanti, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta beserta Seluruh jajarannya.
3. Ibu Ariefah Yulandari, SE., MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Dr. YuniKristanto, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Ir. Rudi Yanuar, MT selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai dasar penulis untuk menyusun skripsi ini.

7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
8. Teman-temanku jurusan S1 Manajemen angkatan tahun 2013 yang telah saling membantu dan saling mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, terutama kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Surakarta, 1 Agustus 2017

Penulis

SARI

Fatmawati, Sisca Adi, 2017. Pengaruh *Person Environment Fit* pada Niat Keluar yang Di Moderasi oleh Dukungan Sosial. Program Studi S1 Manajemen. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing 1 Dr. Yuni Kristanto, SE.,MM Pembimbing 2 Ir. Rudy Januar, MT.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *person environment fit* terhadap niat keluar kerja para karyawan serta untuk menguji peran dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara *person environment fit* dan niat keluar kerja karyawan.

Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada parakaryawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Teknik penyempelan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier bertingkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap niat keluar, dukungan sosial memoderasi hubungan antara *person environment fit* dan niat keluar, dan *person environment fit* berpengaruh pada niat keluar.

Kata kunci : *person environment fit*, niatkeluar, dukungansosial.

ABSTRACT

Fatmawati, Sisca Adi, 2017. The Influence of Person Environment Fit on Moderate Exit in Moderation by Social Support.S1 Management Studies Program.Essay.Faculty of Economics.Setia Budi University. Advisor 1 Dr. Yuni Kristanto, SE., MM Advisor 2 Ir. Rudy Januar, MT.

The purpose of this research is to know the influence of person environment fit on the intention of work out of employees and to test the role of social support in moderating the relationship between person environment fit and intention to work out employees.

Data was obtained through the distribution of questionnaires to non-medical employees at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. The sample used is 50 respondents. The technique of attachment in this research is simple random sampling technique. The method used in this research is linear regression.

The results of this study indicate that social support has no effect on outgoing intentions, social support moderates the relationship between the person's environment fit and outgoing intentions, and the person's environment fit has an effect on outward intentions.

Keywords: person environment fit, intention out, social support.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
SARI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Pertanyaan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Niat Keluar	6
B. Dukungan Sosial	8
C. Person Environment Fit	10
D. Model Penelitian	13
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	14

B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	14
1. Populasi	14
2. Sampel.....	14
3. Teknik Penyampelan.....	15
C. Pengukuran Variabel	16
D. Sumber Data	17
E. Teknik Analisis	18
1. Pengujian Instrumen Penelitian	18
2. Uji Validitas.....	18
3. Uji Reliabilitas.....	18
4. Teknik Analisis Data	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Sampel	24
B. Deskripsi Variabel	27
C. Metode Pengujian Instrumen	33
D. Hasil Penelitian	35
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan dan Saran	57
C. Implikasi Manajerial	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian

Gambar 2 Model Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Ukuran sampel berdasarkan nilai factor loading
Tabel 2	Distribusi sampel berdasarakan jenis kelamin
Tabel 3	Distribusi sampel berdasarkan usia
Tabel 4	Distribusi sampel berdasarkan pendidikan
Tabel 5	Distribusi sampel berdasarkan lama bekerja
Tabel 6	Kriteria penilaian rata-rata jawaan responden
Tabel 7	Penilaian variabel niat keluar
Tabel 8	Penilaian variabel dukungan sosial
Tabel 9	Penilaian variabel <i>person environment fit</i>
Tabel 10	Hasil uji validitas kuesioner
Tabel 11	Hasil uji reliabilitas kuesioner
Tabel 12	Uji Normalitas Residual
Tabel 13	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Tabel 14	Nilai Toleransi dan VIF
Tabel 15	Koefisien Determinasi
Tabel 16	Uji Signifikansi Model
Tabel 17	Uji Signifikansi Koefisien Regresi
Tabel 18	Koefisien Determinasi
Tabel 19	Uji Signifikansi Model
Tabel 20	Uji Signifikansi Koefisien Regresi
Tabel 21	Koefisien Determinasi
Tabel 22	Uji Signifikansi Model
Tabel 23	Uji Signifikansi Koefisien Regresi
Tabel 24	Hasil Analisis Regresi Bertingkat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif merupakan hal yang sangat penting untuk organisasi. Organisasi mengadopsi banyak kebijakan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pesaing mereka, tetapi masih banyak organisasi yang mengesampingkan manfaat adanya sumber daya manusia. Ada kecenderungan meningkatnya sumber daya manusia tetapi hanya sedikit organisasi yang memanfaatkan orang sebagai sumber daya yang strategis. Namun disamping itu, sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam kegiatan suatu organisasi. Pelatihan dapat digunakan sebagai contoh praktik sumber daya manusia yang berkontribusi untuk mencapai keuntungan atas pesaing. Organisasi mencoba untuk membuat karyawan mereka menjadi lebih terlatih dan profesional melalui program pelatihan sumber daya manusia. Dan pelatihan ini membantu karyawan untuk melakukan lebih baik lagi pada pekerjaan mereka (MacMillan & Schuler, 1984).

Menurut Thang (2009) modal sumber daya manusia adalah dasar untuk mencapai keunggulan kompetitif. Modal manusia ini tidak dapat diduplikasi atau dibeli dipasar. Pelatihan dapat memberikan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang meningkatkan kinerja serta semangat individu dan pada

akhirnya hal tersebut akan mengarah terhadap kinerja organisasi. Dan jika kinerja karyawan telah baik dan selalu meningkat maka organisasi akan terus maju dan berkembang.

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya ketidaksesuaian kompetensi dengan penempatan kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Niat keluar karyawan (*turn over*) adalah kemauan sadar dan terencana dari diri seseorang untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang digelutinya saat ini (Teff dan Meyer, 1993; Loyon, 1971). Niat keluar dari pekerjaan ini bisa muncul dibenak para karyawan ketika mereka merasa adanya ketidakcocokan antara *passion* mereka dengan pekerjaannya. Hal ini sebenarnya bisa saja dihindari yakni dengan cara adanya sistem penempatan seorang pekerja dengan keahlian dan *passion* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Meskipun banyak organisasi yang masih meragukan niat keluar karyawan terjadi karena hal di atas, namun hal itu tetap menjadi komponen yang penting untuk mengukur dedikasi karyawan yang ampuh dan berdampak langsung yang dimiliki karyawan di tempat kerja mereka.

Efek dari niat keluar para karyawan ini bisa berdampak negatif atau positif pada organisasi dan individu karyawan (Mobey, 1982). Atas dasar di atas, pemahaman yang lebih besar dari proses niat untuk berhenti dapat meningkatkan sejauh mana organisasi dan karyawan dapat mempengaruhi efek dalam organisasi.

Pada rumah sakit sendiri, efek niat keluar kerja karyawan ini bisa berdampak positif dan negatif juga. Hal itu bisa terjadi karena di Rumah Sakit

sendiri juga sering ada karyawan yang mengundurkan diri karena mereka merasa tidak cocok dengan sistem kerja pada Rumah Sakit tersebut ataupun mereka tidak merasa cocok dengan lingkungan di Rumah Sakit. Dampak positifnya yakni akan berjalan lancar proses kerja dalam Rumah Sakit tersebut karena para karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya dan menjadi setia dan cinta dengan pekerjaannya. Dan dampak negatifnya, akan selalu diadakan perombakan dalam struktur organisasi atau dalam penempatan kerja karena banyaknya karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Niat keluar seseorang bisa terealisasi juga karena adanya dukungan sosial dari lingkungan ataupun orang-orang yang ada di sekitar orang tersebut. Sebenarnya dukungan sosial ini bisa berdampak baik dan buruk, dampak baiknya bisa saja seseorang semakin berkomitmen dengan organisasinya dan menjadi setia karena banyaknya dukungan yang didapat dari orang sekelilingnya. Tetapi, dukungan sosial ini juga bisa berdampak buruk seperti apabila seseorang telah bosan dan jenuh dengan pekerjaannya, dan secara tidak langsung lingkungan disekitarnya mendukung orang tersebut untuk *resign* dari pekerjaannya. Dan akhirnya orang tersebut keluarlah dari pekerjaannya yang sebenarnya dia hanya merasa bosan untuk sesaat dengan pekerjaannya. Dan dari penjelasan diatas kita bisa menyimpulkan bahwa memang dukungan sosial ini bisa memoderasi niat keluar karyawan dari pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dari penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya?

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Person Environment Fit* mempengaruhi niat keluar kerja karyawan ?
2. Apakah dukungan sosial mempengaruhi niat keluar kerja karyawan ?
3. Apakah dukungan sosial memoderasi hubungan antara *Person Environment Fit* dan niat keluar kerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh *Person Environment Fit* terhadap niat keluar kerja karyawan.
2. Menguji pengaruh dukungan sosial terhadap niat keluar.
3. Menguji peran dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara *Person Environment Fit* dan niat keluar kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberi sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan ipteks.

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan guna memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan tema yang ada di penelitian ini.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi pemimpin perusahaan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa tinggi niat keluar kerja karyawan.
- b. Para karyawan dalam mempertimbangkan niat untuk keluar kerja dari organisasi atau pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Niat Keluar

Dalam suatu perusahaan, pasti terdapat karyawan yang memiliki masalah dengan pekerjaan. Apabila karyawan sudah memiliki masalah dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Menurunnya kinerja karyawan tersebut, sudah menjadi tanda-tanda bahwa karyawan tersebut akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tersebut. Menurut studi terdahulu, niat keluar didefinisikan sebagai kemauan dengan sadar dan terencana seseorang untuk meninggalkan organisasi (Teff dan Meyer, 1993; Loyon, 1971). Karyawan akan setia pada suatu organisasi apabila dalam organisasi tersebut selalu ada dukungan yang diberikan untuk para karyawan. Bukan hanya dukungan tetapi bisa juga dalam bentuk penghargaan, seperti diadakannya award untuk karyawan paling rajin, pemberian bonus dan promosi. Apabila hal tersebut dilakukan maka karyawan akan berfikir ulang untuk mempunyai niat keluar dari organisasi tersebut. Tetapi apabila sebuah organisasi tidak melakukan hal-hal yang membuat karyawan setia maka akan banyak karyawan yang berniat untuk keluar dari organisasi tersebut dan itu akan menjadi masalah penting bagi manajer SDM untuk mengontrol perputaran karyawan. Karena semakin banyaknya karyawan yang mempunyai niat keluar maka semakin banyak juga karyawan yang harus di

rekrut.(Hollenbeck & Williams,1986) mengukur niat keluar kerja karyawan berdasarkan tiga indikator, yaitu : niat keluar, komitmen, dan kepuasan.

Adapun biaya-biaya terkait dengan mengganti karyawan yaitu seperti iklan, memilih, merekrut dan pelatihan (Dalton *et al.*, 1982). Hal tersebut juga akan memakan biaya yang banyak, terlebih karyawan baru tidak bisa mulai bekerja secara efektif seperti karyawan terdahulu, karena dia harus memahami budaya organisasi baru. Dan hal ini akan membuang-buang waktu dan biaya. Serta belum tentu juga karyawan baru akan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan peraturan kerja yang di berlakukan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki niat keluar dari perusahaan akan membuat perusahaan tersebut merugi. Kerugian yang dialami perusahaan seperti : kerugian operasional hingga kerugian keuangan perusahaan. Walau bagaimana pun, karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional. Sehingga, apabila karyawan sudah memiliki tanda-tanda niat untuk keluar maka perusahaan sebisa mungkin mencegahnya.

Niat untuk keluar karyawan dari suatu perusahaan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tersebut berarti tidak memiliki rasa komitmen yang tinggi dengan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan harus sebisa mungkin membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan rasa komitmen dan dapat menurunkan angka niat keluar karyawan dari suatu perusahaan. Apalagi, rumah sakit sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan tidak memiliki niat untuk keluar dai rumah sakit. Hal

ini dikarenakan, rumah sakit merupakan perusahaan jasa yang menangani pasien dalam berobat, jika karyawan memiliki niat untuk keluar akan mengganggu pelayanan kesehatan kepada pasien. Oleh karena itu, perilaku niat untuk keluar karyawan sangat penting sekali diperhatikan oleh suatu perusahaan terutama dalam rumah sakit agar tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan yaitu kegiatan pelayanan kesehatan kepada pasien.

B. Person Environment Fit

Dalam bekerja, seorang karyawan memerlukan rasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja bisa diperoleh dari kesesuaian karyawan dengan lingkungan kerja mereka. Apabila seorang karyawan merasa cocok dengan lingkungan kerjanya maka akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Tetapi jika mereka tidak cocok dengan lingkungan kerjanya maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dalam bekerja dan membuat mereka memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Sikap dan kinerja antara karyawan dan lingkungan kerja adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam perilaku organisasi (Kristof-Brown,*et al.*,2005; Schneider, 2001). Hal ini antara karakteristik individu dan lingkungan kerja sering disebut sebagai kesesuaian kerja (*Person Environment fit*). Memahami *Person Environment fit* penting karena pengaruhnya pada hasil disetiap fase dari siklus kehidupan organisasi karyawan. Misalnya, persepsi fit memprediksi

keputusan untuk bergabung dengan organisasi (Cable & Judge, 1996; Turban & Keon, 1993), perilaku dan sikap saat bekerja (Tziner, 1987; Westerman & Cyr, 2004), dan niat untuk berhenti dan keluar dari organisasi (O'Reilly, *et al.*, 1991). Ada banyak penelitian yang menemukan bahwa kesesuaian antara orang dan lingkungan atau *person environment fit* adalah prediktor penting dari hasil pekerjaan yang berhubungan seperti kepuasan kerja (Cable & Judge, 1996). Dan hal tersebut berpengaruh apabila ada kesesuaian antara karyawan dengan keahlian kerja ataupun dengan tempat kerja maka karyawan akan bertahan pada pekerjaannya, terlebih apabila ada dukungan sosial untuk karyawan tersebut. Tetapi apabila tidak ada kesesuaian maka karyawan tersebut memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Kesesuaian karyawan dengan tempat kerjanya akan mengindikasikan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Apalagi di rumah sakit yang merupakan tempatnya penyakit membuat karyawan harus berpikir ulang untuk bekerja. Tetapi untuk orang yang sudah mempunyai niat di bidang medis hal ini tidak menjadi masalah dalam bekerja. Sedangkan untuk karyawan yang non medis yang ingin bekerja di rumah sakit, kesesuaian pekerjaan dengan tempat kerjanya ini menjadi hal yang perlu dipikirkan ulang sebelum benar-benar mau bekerja di rumah sakit.

Karyawan yang bekerja di rumah sakit terutama karyawan non medis, kesesuaian pekerjaan dan tempat kerja ini merupakan hal yang sering dikeluhkan yang membuat mereka tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, kesesuaian

pekerjaan dengan tempat kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan mereka.

Person Environment Fit merupakan hal yang harus diperhatikan oleh karyawan sebelum melamar di suatu perusahaan karena menyangkut kepuasan bekerjanya. Hal ini dikarenakan, jika karyawan bekerja di perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginannya maka akan membuat mereka bekerja dengan tidak tulus atau cenderung menurun kinerjanya yang kemudian akan membuat karyawan akan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan begitu, kesesuaian pekerjaan dengan tempat kerjanya menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh suatu karyawan

Person Environment fit merupakan konstruk penting dalam penelitian perilaku organisasi. Penelitian sebelumnya dalam perilaku organisasi telah mengidentifikasi hubungan antara jenis hasil fit dan individu seperti kepuasan kerja, kinerja, perilaku penarikan dan kepemilikan (Saks dan Ashforth,1997). Indikator dari Person Environment Fit adalah P-O Fit, P-J Fit, P-V Fit, P-G Fit dan P-P Fit (Nabil El-Sakka, 2016). Dalam pemasaran, teori PE fit telah digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara orientasi pelanggan dan variabel pekerjaan.

Jadi dari penjelasan diatas, dapat diperoleh hipotesis seperti :

H1a : PE fit berpengaruh pada niat keluar kerja karyawan.

C. Dukungan Sosial

Menurut Shumaker dan Brownell (1984), dukungan sosial ditandai dengan adanya pertukaran sumber daya antara setidaknya dua individu untuk saling memberi dan menerima dukungan untuk lebih baik lagi ke depannya. Dan dukungan sosial memang sangat berpengaruh dalam terbentuknya niat keluar para karyawan. Karena apabila seseorang bekerja tetapi tidak ada yang mendukung dan tidak ada yang memberi semangat maka orang tersebut akan merasa lelah dan mempunyai niat keluar dari pekerjaannya. Terlebih apabila saat orang tersebut baru pertama kerja dan dia belum bisa bekerja secara benar, apabila ada yang memberi dukungan pasti dia akan berusaha untuk lebih baik dalam bekerja tetapi apabila tidak ada dukungan maka orang tersebut akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dukungan sosial karyawan disini bisa bersumber dari dukungan dari keluarga, dukungan teman atau kerabat ataupun dukungan dari orang lain. Dukungan sosial yang diberikan dari pihak-pihak tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawan tersebut dalam bekerja. Dukungan sosial tersebut bisa berupa dorongan ataupun motivasi, komentar, saran atau pun yang lainnya berkaitan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, dukungan sosial tersebut bisa bersifat dukungan yang positif ataupun yang dukungan yang negatif. Dukungan sosial yang positif akan semakin meningkatkan kinerja dan komitmennya terhadap perusahaan. Tetapi dukungan sosial yang bersifat negatif akan membuat karyawan menjadi lebih membuat karyawan merasa tidak betah bekerja di suatu

perusahaan sehingga akan meningkatkan niat mereka untuk keluar dari pekerjaannya.

Dukungan sosial yang diambil dalam penelitian ini yaitu dukungan sosial yang bersifat negatif karena dukungan sosial ini menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dukungan sosial yang diberikan tersebut biasanya berupa ajakan agar karyawan tersebut merasa tidak betah dalam bekerja. Dukungan sosial yang negatif ini sulit dicegah oleh perusahaan karena dukungan sosial ini dukungan yang berasal dari orang-orang terdekat dari karyawan tersebut.

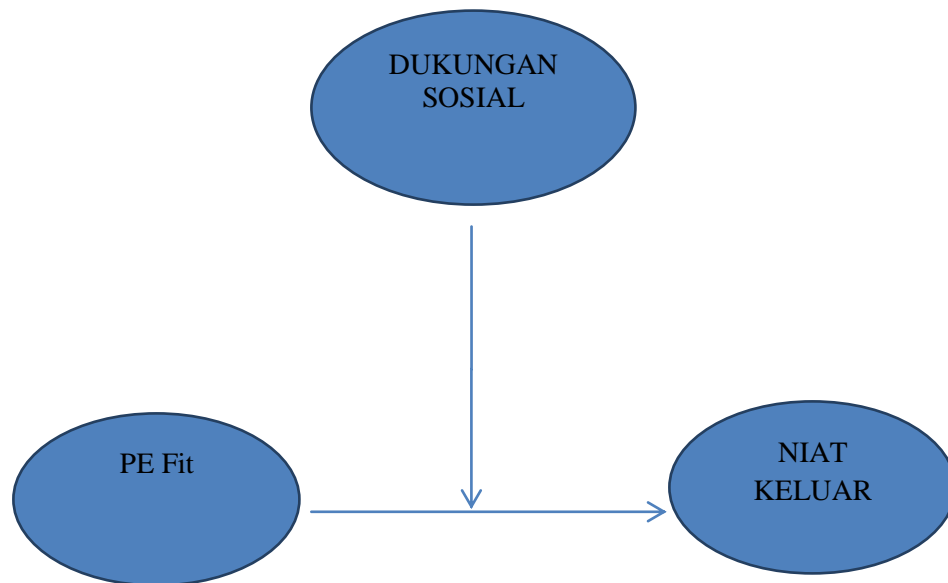
Apalagi karyawan yang bekerja di rumah sakit untuk menangani pasien dalam berobat yang sangat rentan mengalami masalah dengan pasien. Karyawan yang bekerja di rumah sakit akan menceritakan keluhan kesah selama bekerja kepada orang terdekatnya dan otomatis mereka akan memberikan saran dan komentar terhadap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Dimana sebagian besar saran mereka pasti saran negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dukungan sosial yang negatif ini sangat berpengaruh sekali terhadap niat karyawan untuk keluar dari rumah sakit ini.

Secara garis besar dukungan sosial ini terdiri dari hubungan sosial yang menyediakan (atau berpotensi memberikan) sumber daya material dan nasihat yang bernilai untuk penerima, seperti konseling, akses informasi dan tanggung jawab serta ketrampilan akuisisi (Thompson, 2006). Oleh karena itu berdasarkan dari penjelasan diatas, mengantarkan pada hipotesis :

H1b : Dukungan sosial berpengaruh pada niat keluar

H2a : Dukungan sosial memoderasi niat keluar karyawan.

D. Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Dalam model di atas, terlihat bahwa *Person Enviroment Fit* berpengaruh langsung pada niat keluar. Dan juga terlihat bahwa dukungan sosial memoderasi hubungan antara *Person Environment Fit* dan niat keluar kerja karyawan. Sehingga dukungan sosial disini bisa menjadi variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara PE fit dengan niat keluar karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey. Metode ini dipilih karena merupakan metode yang cocok diterapkan dalam penelitian ini.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2011:81). Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Target populasi dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2012:85). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan non medis yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Pemilihan karyawan non medis ini didasari pertimbangan bahwa responden bisa mengisi kuesioner penelitian dengan cermat dan obyektif.

3. Teknik Penyampelan

Teknik penyampelan adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling sendiri dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. Sedangkan *nonprobability sampling* meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling aksidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan teknik penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Penyampelan random sederhana ini dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini menggunakan teknik regresi dengan variabel mediator. Hair, et al. (2006 h.128) memberikan pedoman penentuan ukuran sampel berdasarkan *factor loading* dalam penentuan validitas item kuesioner. Dalam penelitian ini, sebuah item kuesioner dikatakan valid bila mempunyai *factor loading* sebesar 0,4. Ukuran sampel sesuai factor loading disajikan seperti :

Tabel 1. Ukuran sampel berdasarkan bilai factor loading

<i>Factor Loading</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 diatas, bila *factor loading* yang digunakan sebesar 0,4 maka jumlah responden minimal yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 200 responden.

C. Pengukuran Variabel

Dalam upaya mengukur variabel penelitian, setiap variabel didefinisikan sebagai berikut :

1. Niat keluar kerja karyawan

Niat keluar kerja karyawan adalah sejauh mana rencana seseorang untuk meninggalkan organisasi (Laticy, et al; 2008). Dalam nada yang sama, Hom dan Griffeth mencatat bahwa niat keluar seseorang individu adalah untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya yang sesuai dengan keinginannya (Hom PW, Griffeth RW; 1991). Niat keluar kerja karyawan diukur menggunakan skala likert berdasarkan indikator niat keluar, komitmen, dan kepuasan (Bluedorn, 1982; Hollenbeck & Williams,1986; Tett & Meyer, 1993).

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sesuatu yang dirasakan seorang individu dari individu lain yang membantu individu untuk menghilangkan rasa stress dan meningkatkan kesejahteraan (Mcintosh; 1991). Dukungan sosial diukur dengan skala likert berdasarkan indikator: konseling, akses informasi dan tanggung jawab serta ketrampilan akuisisi (Thompson, 2006).

3. *Person Environment Fit*

Person Environment Fit adalah pertentangan yang terjadi antara individu dan lingkungan karakteristik (Dawis, 1992; Perancis *et al.*, 1982; Kristof-Brown *et al.*, 2005; Muchinsky & Monahan, 1987). Karakteristik orang termasuk dalam kebutuhan individu biologis atau psikologis, nilai-nilai, tujuan, kemampuan, atau kepribadian, sedangkan karakteristik lingkungan dapat mencakup imbalan intrinsik dan ekstrinsik, tuntutan pekerjaan atau peran, nilai-nilai budaya, atau karakteristik individu lain dan kolektif dalam lingkungan sosial seseorang (Perancis *et al.*, 1982). *Person Environment Fit* diukur dengan skala likert berdasarkan indikator P-O Fit, P-J Fit, P-V Fit, P-G Fit dan P-P Fit (Nabil El-Sakka, 2016).

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan.

E. Teknik Analisis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Rumengan (2013:83), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti

ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin di ukurnya. Setelah kuesionernya tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum data yang terkumpulkan adalah data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Dan item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki factor loading $\geq 0,4$ dan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama.

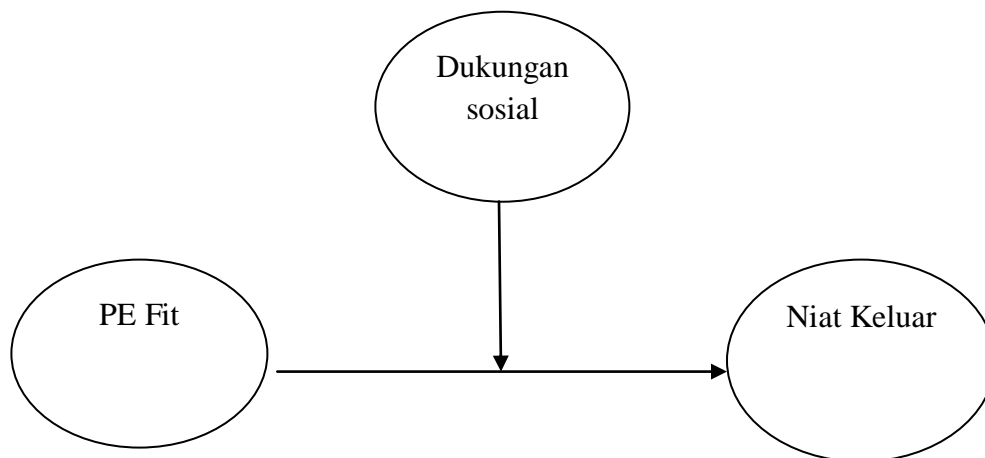
b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukuran dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh *relative* konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable* (Rumengan, 2011:70). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel

dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi dengan variabel moderator. Proses analisis regresi dengan variabel moderator hubungan antara *person environment fit* pada niat keluar yang dimoderasi oleh dukungan sosial dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Penentuan Jenis Moderator

Penggunaan analisis regresi dengan variabel moderator atau moderated regression analysis (MRA) dengan satu variabel X harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator (Ghozali, 2005).

Ketiga persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$(1) \quad Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$(2) \quad Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$(3) \quad Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_2 + \varepsilon$$

Jika persamaan (2) dan (3) tidak berbeda secara signifikan atau ($\beta_3 = 0$; $\beta_2 \neq 0$) maka Z bukanlah variabel moderator, tetapi sebagai variabel independen.

Variabel Z merupakan variabel pure moderator, apabila persamaan (1) dan (2) tidak berbeda tetapi harus berbeda dengan persamaan (3) atau ($\beta_2 = 0$; $\beta_3 \neq 0$).

Variabel Z merupakan variabel quasi moderator jika persamaan (1) (2) dan (3) berbeda satu dengan lainnya atau ($\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$).

Penelitian ini menggunakan satu variabel moderator yaitu dukungan sosial.

Sehingga ketiga persamaan diatas dapat dituliskan seperti dibawah ini:

$$NK = \alpha + \beta_1 PF + \varepsilon$$

$$NK = \alpha + \beta_1 PF + \beta_2 DS + \varepsilon$$

$$NK = \alpha + \beta_1 PF + \beta_2 DS + \beta_3 (PF * DS) + \varepsilon$$

Dimana, Y_i merupakan dukungan sosial; PF merupakan *person environment fit*; DS merupakan dukungan sosial; α merupakan konstanta; β_1 , β_2 , β_3 merupakan koefisien regresi; (KB*KP) merupakan peran moderasi dukungan sosial pada hubungan *person environment fit* dan niat keluar; ε merupakan error term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian.

2. Uji Residual

Langkah uji residual dapat dituliskan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan: (1) $NK = \alpha + \beta_1 PF + \varepsilon$

(2) $|\varepsilon| = \alpha + \beta_1 NK$

Analisis residual ingin menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (lack of fit) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen. Lack of fit ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi. Dalam hal ini jika terjadi kecocokan antara *person environment fit* dan dukungan sosial (nilai residual kecil atau nol) yaitu *person environment fit* tinggi dan dukungan sosial juga tinggi, maka niat keluar juga tinggi. Sebaliknya, jika terjadi ketidakcocokan antara *person environment fit* dan dukungan sosial (nilai residual besar) yaitu *person environment fit* dan dukungan sosial rendah maka niat keluar akan rendah (Ghozali, 2005).

Persamaan regresi (2) menggambarkan apakah dukungan sosial merupakan variabel moderating dan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $\beta_1 NK$ signifikan dan hasilnya negatif yang berarti adanya ketidakcocokan antara *person environment fit* dan dukungan sosial mengakibatkan niat keluar turun atau berpengaruh negatif (Ghozali, 2005).

Output analisis regresi ada tiga hal, yaitu: koefisiensi determinasi, signifikansi model dan signifikansi koefisiensi regresi parsial. Tiga hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (disimbolkan R^2) adalah suatu ukuran yang menjelaskan seberapa baik garis regresi sampel cocok atau sesuai dengan

datanya. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1. Koefisien determinasi = 0 bermakna model tidak menjelaskan apapun variasi yang terjadi pada variabel terikatnya. Koefisien determinasi = 1, bermakna model menjelaskan dengan sempurna variasi yang terjadi pada variabel terikatnya.

b. Signifikansi Model (Uji F)

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F. Prosedur uji signifikansi model dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = b_3$ (model tidak signifikan memprediksi variabel terikat)

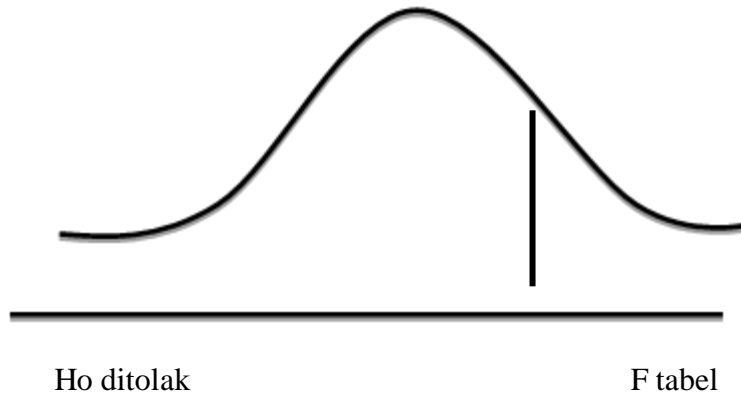
H_1 : selain H_0 (model signifikan dalam memprediksi variabel terikat)

2. Taraf signifikansi α , maka $F_{tabel} = F(k-1, n-k)$

3. Hitung statistik uji (F hitung)

4. Kriteria Uji

Ho diterima



Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan

Kesimpulan dibuat berdasarkan hipotesis yang diterima.

Uji Signifikansi Koefisiensi Regresi Parsial (Uji t)

Untuk mengujisignifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.Uji signifikansi koefisien regresi dilakukan dengan uji t. Prosedur uji signifikansi koefisiensi regresi parsial (uji t) adalah:

Hipotesis:

$H_0 = \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a = \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Bab ini akan membahas tentang hasil analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi sampel, deskripsi variabel, metode pengujian instrumen serta pembahasan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Sesuai dengan penetapan jumlah sampel sebelumnya, maka peneliti menyebar atau membagikan kuesioner tersebut kepada 50 responden sesuai dengan karyawan yang mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh pada saat yang 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, dan lama bekerja.

1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut

Tabel 2
Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	20	40 %
2.	Perempuan	30	60 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa responden paling banyak didominasi oleh karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan sebanyak 30 orang. Sedangkan untuk karyawan laki-laki hanya sebesar 20 orang dari 50 sampel yang diteliti.

2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 3
Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	≤ 25 tahun	11	22%
2.	26-35 tahun	22	44 %
3.	36- 45 tahun	17	34 %
4.	46- 55 tahun	-	-%
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta paling banyak berusia antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 22 orang dari total 50 karyawan yang diteliti.

3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik sampel berdasarkan pendidikannya dirincikan sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0 %
2.	SMP	3	6 %
3.	SMA	24	48%
4.	D-3	7	14%
5.	S-1	14	28%
Jumlah		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat terlihat bahwa mayoritas karyawan yang memiliki niat untuk keluar paling banyak adalah karyawan yang memiliki lulusan SMA yaitu sebesar 24 orang dari 50 orang yang diteliti.

4. Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik sampel berdasarkan lama bekerja dirincikan sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	-	-
2.	1- 10 tahun	31	62 %
3.	11-20 tahun	16	32 %
4.	≥ 21 tahun	3	6 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Surakarta adalah karyawan yang sudah bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 31 karyawan. Kemudian karyawan yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 16 orang kemudian karyawan yang bekerja selama lebih dari 21 tahun sebesar 3 orang.

B. Deskripsi Variabel

Dalam deskripsi variabel akan membahas mengenai deskripsi dari berbagai tanggapan atau respon dari responden terkait dengan item-item pernyataan yang dikemukakan dalam kuesioner pada tiap variabel yaitu mengenai variabel *person environment fit*, niat keluar dan dukungan sosial 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 sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju baru kemudian 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 digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kondisi karyawan terhadap suatu variabel. Kriteria penilaian rata-rata menurut Sugiyono (2015) 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 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).

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 Niat Keluar

Dalam variabel niat keluar terdapat 3 pernyataan yang terdiri dari berikut :

Tabel 7
Penilaian Variabel Niat Keluar

Penilaian	NK1	NK2	NK3
Sangat Setuju (5)	17	17	7
Setuju (4)	12	9	17
Netral (3)	7	10	8
Tidak Setuju (2)	12	12	13
Sangat Tidak Setuju (1)	2	2	5
Jumlah	50	50	50
<i>Mean</i>	3,60	3,54	3,16
Kategori	Tinggi	Tinggi	Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden dari item pernyataan NK1 yaitu sebanyak 7 responden menjawab netral, 12 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju. Oleh karena itu, untuk item NK1 diperoleh rata-rata 3,60 dimana rata-rata tersebut termasuk kriteria tinggi sesuai dengan kriteria penilaian rata-rata jawaban responden. Sedangkan untuk pernyataan NK2 jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 10 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden sehingga diperoleh rata-rata sebesar 3,54 dan masih termasuk kriteria tinggi.

Dandalam pernyataan NK3 dapat terlihat bahwa jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 8 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden. Oleh karena itu, jawaban pada item NK3 jika di rata-rata yaitu sebesar 3,16 dan termasuk dalam kriteria tinggi.

2. Variabel Dukungan Sosial

Dalam variabel dukungan sosial ini terdapat 4 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 8
Penilaian Variabel Dukungan Sosial

Penilaian	S1	S2	S3	S4
Sangat Setuju (5)	21	19	22	17
Setuju (4)	21	15	22	27
Netral (3)	7	10	4	4
Tidak Setuju (2)	1	6	2	2
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50
<i>Mean</i>	4,24	3,94	4,28	4,18
Kategori	Sangat Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa dalam pernyataan DS1 dapat terlihat bahwa jumlah responden yang memilih jawaban netral sebanyak 7 responden, jawaban setuju sebanyak 21 responden dan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden. Oleh karena itu, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan DS1 sebesar 4,24 dan masuk dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan pernyataan DS2 dapat terlihat bahwa sebanyak 10 responden memilih jawaban netral, 15 responden memilih jawaban setuju dan 19 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan DS2 yaitu sebesar 3,94 dan tergolong kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dukungan sosial yang diberikan seseorang secara internal masih tergolong tinggi.

Pada pernyataan DS3 dapat terlihat bahwa terdapat 22 responden memilih jawaban sangat setuju, 22 responden memilih setuju dan 4 responden memilih

netral. Dengan demikian rata-rata untuk pernyataan DS3 sebesar 4,28. Untuk pernyataan DS4 dapat terlihat bahwa sebanyak 27 responden memilih jawaban setuju, 17 responden memilih jawaban sangat setuju dan 4 responden memilih jawaban netral serta 2 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,18.

3. Variabel *Person Environment Fit*

Dalam variabel *person environment fit* ini terdapat 4 pernyataan yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Penilaian Responden Tentang Variabel *Person Environment Fit*

Penilaian	PEF 1	PEF 2	PEF 3	PEF 4
Sangat Setuju (5)	9	5	5	7
Setuju (4)	27	33	21	29
Netral (3)	11	11	9	13
Tidak Setuju (2)	3	1	13	1
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	2	0
Jumlah	50	50	50	50
<i>Mean</i>	3,84	3,84	3,28	3,84
Kategori	Tinggi	Tinggi	Cukup	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat terlihat bahwa terdiri dari 4 pernyataan.

Dalam indikator PEF1 dapat terlihat bahwa sebanyak 27 responden memilih

setuju, 11 memilih jawaban netral dan sebanyak 9 responden memilih jawaban sangat setuju. Dengan demikian rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,84 dan masuk dalam kategori tinggi. Indikator lainnya yaitu PEF2 dapat terlihat bahwa sebanyak 33 responden memilih jawaban setuju, 11 responden memilih jawaban netral, 5 responden memilih jawaban sangat setuju dan 1 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,84 dan masuk dalam kategori tinggi.

Indikator ketiga yaitu PEF3 dapat terlihat bahwa sebanyak 5 responden memilih jawaban sangat setuju, 21 responden memilih jawaban setuju dan 9 responden memilih jawaban netral dan 13 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden terhadap indikator PEF3 ini yaitu sebesar 3,28 dan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Dan pada indikator keempat yaitu PEF4 dapat terlihat bahwa sebanyak 7 responden memilih jawaban sangat setuju, 29 responden memilih jawaban setuju dan 13 responden memilih jawaban netral dan 1 responden memilih jawaban tidak setuju. Dengan demikian, rata-rata jawaban responden terhadap indikator PEF3 ini yaitu sebesar 3,84 dan masuk dalam kategori tinggi.

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 melihat nilai *loading factor*nya dalam tabel *Rotated component matrix* di output SPSS. Butir-butir pernyataan kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid apabila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,4, 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 10
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir kuesioner	<i>Loading factor</i> (Nilai minimum= 0,4)	Keterangan
NK1	0,907	Valid
NK2	0,924	Valid
NK3	0,787	Valid
DS1	0,937	Valid
DS2	0,905	Valid
DS3	0,921	Valid
DS4	0,823	Valid
PEF1	0,840	Valid
PEF2	0,889	Valid
PEF3	0,688	Valid
PEF4	0,828	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat terlihat bahwa pada variabel niat keluar mempunyai 3 pernyataan yaitu NK1, NK2, dan NK3 yang berkorelasi tinggi satu sama lain serta mewakili variabel niat keluar. Dengan demikian pernyataan NK1, NK2, dan NK3 valid untuk mengukur variabel komitmen organisasi karena nilai *loading factor*nya lebih dari 0,4.

Variabel selanjutnya yaitu variabel dukungan sosial. Variabel dukungan sosial diukur dengan 4 pernyataan yaitu DS1, DS2, DS3 dan DS4. Keempat pernyataan tersebut seluruhnya mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 dan terekstrak (mengumpul) dalam kolom yang sama. Dan juga DS1, DS2, DS3, dan DS4 berkorelasi tinggi satu sama lain dan mewakili variabel Dukungan Sosial. Maka pernyataan DS1, DS2, DS3 dan DS4 valid untuk mengukur variabel Dukungan Sosial karena nilai *factor loading*nya lebih dari 0,4.

Variabel lainnya yaitu *person environment fit*. *Person environment fit* dapat diukur dengan menggunakan 4 pernyataan yaitu PEF1, PEF2, PEF3 dan PEF4. Keempat pernyataan tersebut seluruhnya memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4 dan mengumpul semua dalam kolom yang sama. Oleh karena itu, pernyataan PEF1, PEF2, PEF3 dan PEF4 bisa dikatakan valid dan dapat mengukur variabel *person environment fit*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir pernyataan dalam kuesioner selalu konsisten dari waktu ke waktu dalam

mengukur suatu variabel dalam penelitian. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas pernyataan kuesioner dapat diketahui dari koefisien nilai *Alpha* (α) nya.

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

Suatu penelitian jika kuesioner hasilnya valid tetapi tidak reliabel maka harus diulangi lagi penyebaran kuesionernya, begitupula kuesioner nya tidak valid tetapi reliabel maka juga harus dilakukan penyebaran kuesioner ulang. Hal ini dikarenakan, kuesioner harus menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan aturan mengenai reliabel atau tidaknya dalam suatu penelitian maka dalam penelitian ini didapatkan hasil uji reliabilitas dalam 3 variabel yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (Nilai minimal= 0,6)	Keterangan
Niatkeluar (NK)	0,8616	Reliabel
Dukungansosial (DS)	0,9400	Reliabel
PE fit (PEF)	0,8516	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat terlihat bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner yang telah valid dalam dalam tabel di atas, mempunyai nilai reliabilitas 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. Uji Asumsi Model Regresi

Sebuah model regresi harus memenuhi sejumlah syarat, yaitu nilai residualnya harus terdistribusi secara normal, varian residualnya harus homogen (homoskedastik), tidak ada autokorelasi dalam residualnya, dan tidak ada gejala *multikolinieritas* diantara variabel bebasnya. Berikut hasil uji asumsi regresinya:

a) Uji Asumsi Normalitas Residual

Normalitas residual diuji menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai Residual dapat dinyatakan terdistribusi secara normal apabila nilai probabilitasnya (*asympt.sig.*) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas residual ditampilkan dalam Tabel 12.

Tabel 12
Uji Normalitas Residual
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RESIDUAL
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	1.11785
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.087
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dalam tabel 11 di atas dapat terlihat bahwa nilai probabilitas (*asympt.sig*) sebesar 0,836. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi syarat normalitas residual terpenuhi.

b) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji asumsi regresi lainnya yaitu uji asumsi heteroskedastisitas. Uji asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan data dalam penelitian. Varian residual harus homogen (homoskedastik). Bila ternyata nilai varian residualnya tidak homogen (heteroskedastik), maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam residualnya. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan metode *Glejser*. Kriteria ujinya adalah apabila nilai signifikansi (*sig.*) varian residual setiap variabel bebasnya lebih besar dari 0,05 maka

residual tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (sig.) varian residual setiap variabel bebasnya lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut mengalami suatu gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 12 berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.885E-17	5.198		.000	1.000
	Dukungan sosial	.000	1.301	.000	.000	1.000
	PE Fit	.000	1.417	.000	.000	1.000
	MODERASI	.000	.347	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel 13 yang ada di atas dapat terlihat bahwa nilai signifikansi residual seluruh variabel bebas sebesar 1,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan varian residualnya homogen (homoskedastik) dan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

c) Uji Asumsi Multikolinieritas

Model regresi berganda yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya, yaitu dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi menjelaskan hal yang sama pada variabel terikatnya. Ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *VIF* (*varian inflation factor*) dan *Tolerancenya*. Kriteria ujinya: sebuah model bebas dari gejala

multikolinieritas apabila variabel bebasnya mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 (Gozali, 2004). Nilai tolerance dan VIF dapat dilihat dalam Tabel 13.

Tabel 14
Nilai *Tolerance* dan *VIF*

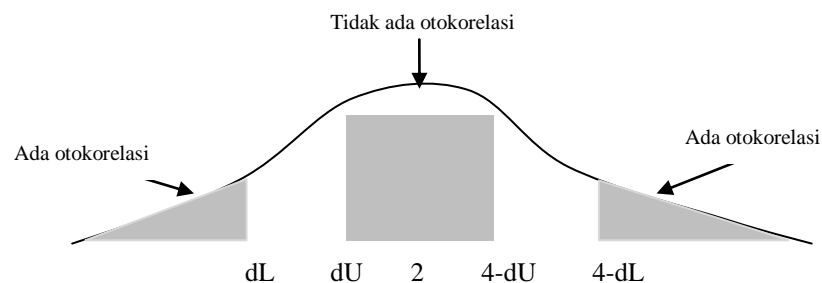
Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
Dukungan sosial	0,044	22,820
PE fit	0,032	31,446
Moderasi	0,014	71,106

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dalam tabel 13 di atas dapat terlihat bahwa semua variabel bebas masing-masing mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model mengalami gejala multikolinieritas.

d) Uji Asumsi Autokorelasi

Adanya gejala autokorelasi antar residual diuji dengan uji *Durbin-Watson* (DW). Uji DW dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Uji Durbin-Watson

Kriteria ujinya adalah apabila nilai Durbin-Watson terletak diantara d_U sampai $4-d_U$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi

(Suliyanto, 2011). Nilai dU dan dL untuk jumlah sampel $n = 50$ dan jumlah variabel bebas $k = 2$ dengan taraf signifikansi 0,05, adalah $dL = 1,46$ dan $dU = 1,63$, sehingga $4-dL = 2,54$ dan $4-dU = 2,27$. Hasil uji mendapatkan nilai DW sebesar 0,904. Nilai ini terletak di luar interval $dU = 1,46$ sampai $4-dU = 2,27$, sehingga dapat disimpulkan model mengalami gejala autokorelasi.

Catatan: Dalam model regresi yang melibatkan variabel keperilakuan, maka uji asumsi tidak relevan. Jadi uji asumsi ini hanya sekedar untuk memberikan informasi tentang normalitas residual, homoskedastisitas varian residual, multikolinieritas diantara variabel penjelas niat keluar, dan otokorelasi diantara varian residualnya.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi hubungan PE fit dan Niat keluar dengan pemoderasi (variabel moderator) yaitu Dukungan sosial, dilakukan secara bertingkat (*hierarchyal regression*) sebagai berikut:

$$a) \text{ NK} = \beta_{01} + \beta_{11}(\text{PE fit}) + U_{i1}$$

$$b) \text{ NK} = \beta_{02} + \beta_{12}(\text{PE fit}) + \beta_{22}(\text{DS}) + U_{i2}$$

$$c) \text{ NK} = \beta_{03} + \beta_{13}(\text{PE fit}) + \beta_{23}(\text{DS}) + \beta_{33}(\text{PE fit}) * (\text{DS}) + U_{i3}$$

Kriteria uji:

1. Apabila dalam persamaan (2) Dukungan sosial signifikan, dan dalam persamaan (3) setelah variabel interaksi (PE fit)*(DS) dimasukkan,

koefisiennya juga signifikan, maka dikatakan: dukungan sosial (DS) sebagai moderator semu (*quasi moderator*).

2. Apabila dalam persamaan (2) Dukungan sosial tidak signifikan, dan dalam persamaan (3) setelah variabel interaksi (PE fit)*(DS) dimasukkan, koefisiennya signifikan, maka dikatakan: dukungan sosial (DS) sebagai moderator murni (*pure moderator*).
 3. Apabila koefisien determinasi persamaan (3) (*adjusted R square*) lebih besar dari nilai koefisien determinasi persamaan (1), maka dikatakan: dukungan sosial memperkuat hubungan antara PE fit dan Niat keluar.
 4. Bila koefisien determinasi persamaan (3) (*adjusted R square*) lebih kecil dari koefisien determinasi persamaan (1), maka dikatakan: dukungan sosial memperlemah hubungan antara PE fit dan Niat keluar.
3. Hasil Uji Hipotesis
- a. Analisis Regresi Hubungan Antara PE fit dan Niat Keluar

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat didefinisikan sebagai suatu nilai yang mencerminkan seberapa besar variabel bebas dalam penelitian, secara bersama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikatnya. Analisis regresi dalam model penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 1):

Tabel 15
Koefisien Determinasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.310 ^a	.096	.077	1.168632739	.096	5.086	1	48	.029	
2	.388 ^b	.150	.114	1.144945782	.054	3.007	1	47	.089	
3	.394 ^c	.155	.100	1.153728398	.005	.287	1	46	.595	.904

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) nya sebesar 0,077. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel PE fit menjelaskan 7,7 persen variasi (perubahan naik-turunnya) pada variabel niat keluar. Sisanya sebesar 90 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

2) Uji Signifikansi Model Regresi

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis: H_0 : model tidak signifikan dalam memprediksi niat keluar.

H_1 : model signifikan dalam memprediksi niat keluar.

b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).

c) Penentuan statistik uji $F_{hitung} = \frac{\text{Varian regresi}}{\text{Varian residual}}$

d) Kriteria uji: H_0 ditolak (berarti H_1 diterima) bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat, bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan uji signifikansi model seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 2):

Tabel 16
Uji Signifikansi Model

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.946	1	6.946	5.086	.029 ^a
	Residual	65.554	48	1.366		
	Total	72.500	49			
2	Regression	10.888	2	5.444	4.153	.022 ^b
	Residual	61.612	47	1.311		
	Total	72.500	49			
3	Regression	11.270	3	3.757	2.822	.049 ^c
	Residual	61.230	46	1.331		
	Total	72.500	49			

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 5,086, sedangkan $F_{tabel} = F_{(0,05; 1,48)} = 4,08$. Maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan model signifikan untuk memprediksi niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,029

dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: model signifikan memprediksi niat keluar.

3) Estimasi Koefisien Regresi

Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model pada variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya (b_i) dan nilai signifikansinya. Uji signifikansi pengaruh koefisien regresi dilakukan dengan uji t (*Individual Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis: H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar.

H_1 : variabel bebas berpengaruh signifikan pada niat keluar.

b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).

c) Penentuan statistik uji $t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$

d) Kriteria uji: H_0 diterima (berarti H_1 ditolak) bila t_{hitung} terletak dalam interval - $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (p-value atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai

probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Hasil analisis data ditunjukkan dalam tabel berikut (lihat model 1):

Tabel 17
Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.926	1.124		.824	.414		
	PE Fit	.678	.300	.310	2.255	.029	1.000	1.000
2	(Constant)	-.136	1.260		-.108	.915		
	PE Fit	.485	.315	.221	1.540	.130	.875	1.143
	Dukungan sosial	.427	.246	.249	1.734	.089	.875	1.143
3	(Constant)	2.565	5.198		.493	.624		
	PE Fit	-.255	1.417	-.117	-.180	.858	.044	22.820
	Dukungan sosial	-.258	1.301	-.150	-.198	.844	.032	31.446
	MODERASI	.186	.347	.612	.536	.595	.014	71.106

a. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 2,255, sedangkan $t_{tabel} = t_{(0,05; 1,49)} = 1,684$. Maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan model signifikan untuk memprediksi niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,029 dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: PE fit berpengaruh signifikan pada niat keluar. Maknanya: apabila masalah PE fit semakin besar maka niat keluar juga semakin besar. Hipotesis H_2 terdukung.

b. Analisa Regresi Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Niat Keluar

1) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yaitu suatu nilai yang mencerminkan seberapa besar variabel bebas dalam penelitian, secara bersama mampu menjelaskan variasi

yang terjadi pada variabel terikatnya Analisis regresi model penelitian menghasilkan koefisien determinasi seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 2):

Tabel 18
Koefisien Determinasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.310 ^a	.096	.077	1.168632739	.096	5.086	1	48	.029	
2	.388 ^b	.150	.114	1.144945782	.054	3.007	1	47	.089	
3	.394 ^c	.155	.100	1.153728398	.005	.287	1	46	.595	.904

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) nya sebesar 0,114. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel PE fit dan dukungan sosial menjelaskan 11,4 persen variasi (perubahan naik-turunnya) pada variabel niat keluar. Sisanya sebesar 79,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

2) Uji Signifikansi Model Regresi

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis: H_0 : model tidak signifikan dalam memprediksi niat keluar.

H_1 : model signifikan dalam memprediksi niat keluar.

- b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).
- c) Penentuan statistik uji $F_{hitung} = \frac{\text{Varian regresi}}{\text{Varian residual}}$.
- d) Kriteria uji: H_0 ditolak (berarti H_1 diterima) bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .
- e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat, bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan uji signifikansi model seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 2):

Tabel 19
Uji Signifikansi Model

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.946	1	6.946	5.086	.029 ^a
	Residual	65.554	48	1.366		
	Total	72.500	49			
2	Regression	10.888	2	5.444	4.153	.022 ^b
	Residual	61.612	47	1.311		
	Total	72.500	49			
3	Regression	11.270	3	3.757	2.822	.049 ^c
	Residual	61.230	46	1.331		
	Total	72.500	49			

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 4,153, sedangkan $F_{tabel} = F_{(0,05; 2,47)} = 3,23$. Maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan model signifikan untuk memprediksi niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,022 dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: model signifikan memprediksi niat keluar.

3) Estimasi Koefisien Regresi

Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model pada variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya (b_i) dan nilai signifikansinya. Uji signifikansi pengaruh koefisien regresi dilakukan dengan uji t (*Individual Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis: H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar.

H_1 : variabel bebas berpengaruh signifikan pada niat keluar.

b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).

c) Penentuan statistik uji $t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$

d) Kriteria uji: H_0 diterima (berarti H_1 ditolak) bila t_{hitung} terletak dalam interval -
 $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (p-value atau sig.) lebih

kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Hasil analisis data ditunjukkan dalam tabel berikut (lihat model 2):

Tabel 20
Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.926	1.124		.824	.414		
	PE Fit	.678	.300	.310	2.255	.029	1.000	1.000
2	(Constant)	-.136	1.260		-.108	.915		
	PE Fit	.485	.315	.221	1.540	.130	.875	1.143
	Dukungan sosial	.427	.246	.249	1.734	.089	.875	1.143
3	(Constant)	2.565	5.198		.493	.624		
	PE Fit	-.255	1.417	-.117	-.180	.858	.044	22.820
	Dukungan sosial	-.258	1.301	-.150	-.198	.844	.032	31.446
	MODERASI	.186	.347	.612	.536	.595	.014	71.106

a. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 1,734, sedangkan $t_{tabel} = t_{(0,05; 1,49)} =$. Maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,089 dan nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar. Hipotesis H_{1a} tidak terdukung.

- c. Analisa Regresi Peran Dukungan Sosial Dalam Hubungan Antara PE Fit dan Niat Keluar

1) Koefisien determinasi

Analisis regresi model penelitian menghasilkan koefisien determinasi seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 3):

Tabel 21
Koefisien Determinasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.310 ^a	.096	.077	1.168632739	.096	5.086	1	48	.029	
2	.388 ^b	.150	.114	1.144945782	.054	3.007	1	47	.089	
3	.394 ^c	.155	.100	1.153728398	.005	.287	1	46	.595	.904

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) nya sebesar 0,100. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel PE fit, dukungan sosial, dan interaksi antara PE fit, dukungan sosial (moderasi) menjelaskan 10 persen variasi (perubahan naikturunnya) pada variabel niat keluar. Sisanya sebesar 90 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

2) Uji Signifikansi Model Regresi

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis: H_0 : model tidak signifikan dalam memprediksi niat keluar.

H_1 : model signifikan dalam memprediksi niat keluar.

b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).

c) Penentuan statistik uji $F_{hitung} = \frac{\text{Varian regresi}}{\text{Varian residual}}$

d) Kriteria uji: H_0 ditolak (berarti H_1 diterima) bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat, bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan uji signifikansi model seperti termuat dalam tabel berikut (lihat model 3):

Tabel 22
Uji Signifikansi Model

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.946	1	6.946	5.086	.029 ^a
	Residual	65.554	48	1.366		
	Total	72.500	49			
2	Regression	10.888	2	5.444	4.153	.022 ^b
	Residual	61.612	47	1.311		
	Total	72.500	49			
3	Regression	11.270	3	3.757	2.822	.049 ^c
	Residual	61.230	46	1.331		
	Total	72.500	49			

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 2,822, sedangkan $F_{tabel} = F_{(0,05; 3,46)} = 2,84$. Maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan model signifikan untuk memprediksi niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,049 dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: model signifikan memprediksi niat keluar.

3) Estimasi Koefisien Regresi

Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model pada variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya (b_i) dan nilai signifikansinya. Uji signifikansi pengaruh koefisien regresi dilakukan dengan uji t (*Individual Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis:

H_0 : dukungan sosial tidak memoderasi hubungan PE fit dan niat keluar.

H_1 : dukungan sosial tidak memoderasi hubungan PE fit dan niat keluar.

b) Penentuan taraf signifikansi α (diambil $\alpha = 0,05$).

c) Penentuan statistik uji $t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$

d) Kriteria uji: H_0 diterima (berarti H_1 ditolak) bila t_{hitung} terletak dalam interval

$$-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$$

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (p-value atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Hasil analisis data ditunjukkan dalam tabel berikut (lihat model 3):

Tabel 23
Uji Signifikansi Koefisien Regresi

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.926	1.124		.824	.414		
	PE Fit	.678	.300	.310	2.255	.029	1.000	1.000
2	(Constant)	-.136	1.260		-.108	.915		
	PE Fit	.485	.315	.221	1.540	.130	.875	1.143
	Dukungan sosial	.427	.246	.249	1.734	.089	.875	1.143
3	(Constant)	2.565	5.198		.493	.624		
	PE Fit	-.255	1.417	-.117	-.180	.858	.044	22.820
	Dukungan sosial	-.258	1.301	-.150	-.198	.844	.032	31.446
	MODERASI	.186	.347	.612	.536	.595	.014	71.106

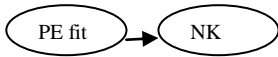
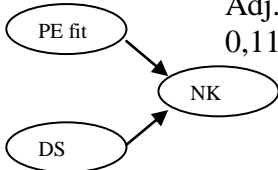
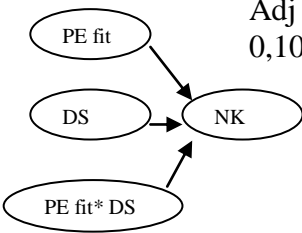
a. Dependent Variable: Niat keluar

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Terlihat dalam tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 0,536, sedangkan $t_{tabel} = t_{(0,05; 1,49)} = 1,684$. Maka t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan dukungan sosial tidak signifikan memoderasi hubungan antara PE fit dan niat keluar. Atau berdasarkan output SPSS, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,595 dan nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa: dukungan sosial tidak signifikan memoderasi

hubungan antara PE fit dan niat keluar. Ringkasan hasil uji hipotesis analisis regresi ditampilkan dalam Tabel 23 :

Tabel 24
Hasil Analisis Regresi Bertingkat

Hubungan regresi	Koefisien determinasi	Uji signifikansi model		Uji signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig.	Beta	T	Sig.	
Regresi 1							
	$R^2 = 0,096$	5,086	0,029	0,310	2,255	0,029	Signifikan
Regresi 2							
	Adj.R ² = 0,114	4,153	0,022	<u>PE fit</u> 0,221	1,540	0,130	Tidak signifikan
				<u>DS</u> 0,249	1,734	0,089	
Regresi 3:							
	Adj R ² = 0,100	2,822	0,049	<u>PE fit</u> -0,117	- 0,180	0,858	Tidak signifikan
				<u>DS</u> -0,150	-	0,084	
				<u>PE fit*DS</u> 0,612	0,198	0,595	
					0,536		

* = interaksi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Pada regresi 1, terlihat hubungan PE fit dan niat keluar signifikan, sehingga PE fit berpengaruh pada niat keluar. Selanjutnya pada regresi 2, hubungan antara dukungan sosial dan niat keluar tidak signifikan, sehingga dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar. Maka hipotesis H_{1b} tidak terdukung. Pada regresi 3, setelah interaksi antara dukungan sosial dan PE fit (PE fit*DS) masuk dalam model regresi, terlihat (PE fit*DS) juga tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar. Maka dapat disimpulkan dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara PE fit dan niat keluar. Oleh karena itu, H_{2a} tidak terdukung.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Person Environment Fit* pada Niat Keluar Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel *Person Environment Fit* memiliki pengaruh yang signifikan juga pada variabel Niat Keluar Kerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel *person environment fit* berpengaruh negatif pada niat keluar tersebut tidak dapat diterima. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka akan membuat niat keluar menjadi meningkat, tetapi jika tingkat kecocokan karyawan rendah maka niat keluarnya juga akan rendah.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, 2012 di perusahaan sektor pelayanan publik di negara Malaysia yang hasilnya menyatakan bahwa pe fit berpengaruh positif pada niat keluar. Hal ini

berarti semakin tinggi kesesuaian maka niat keluar karyawan semakin rendah begitu pula sebaliknya.

2. Pengaruh variabel dukungan sosial pada niat keluar

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh pada niat keluar, sehingga hipotesis 1a tidak terdukung. Hal ini dimaknai bahwa dukungan sosial terhadap karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah belum tentu memberikan pengaruh kepada para karyawan yang mempunyai niat untuk keluar. Hal ini didasarkan dari hasil analisis regresi dalam penelitian ini. Hasil ini tidak berpengaruh dikarenakan karyawan merasa kurang mendapat dukungan sosial atau arahan ketika karyawan memiliki suatu masalah dalam pekerjaannya.

Hasil uji ini sesuai dengan penelitian Riman dan Merinda, 2015 yang meneliti di Plaza Bangunan dan Elektronik Calaca Manado yang hasilnya menyatakan dukungan sosial berpengaruh negatif pada niat keluar. Hal ini dikarenakan karyawan pada Plaza ini sudah merasa adil dan puas sehingga walaupun ada dukungan dari pihak lain, karyawan tetap tidak memiliki niat untuk keluar.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif, 2017 yang meneliti di PT. PLN area Surabaya dimana hasilnya yaitu dukungan sosial tidak berpengaruh pada niat keluar. Hal ini karena karyawan di PT. PLN sudah merasa puas dengan segala fasilitas ataupun gaji yang diberikan oleh PT. PLN selain itu jika karyawan ingin keluar dibutuhkan suatu proses yang sangat panjang. Oleh karena itu seberapa besar dukungan sosial untuk mengajak

karyawan keluar itu tidak memiliki pengaruh pada karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian berdasarkan studi terdahulu tersebut temuan tentang dukungan sosial tidak berpengaruh pada niat keluar memiliki dukungan yang kuat.

3. Pengaruh Variabel Dukungan Sosial dalam Memoderasi Niat Keluar Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat terlihat bahwa variabel dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara *person environment fit* dengan niat keluar sehingga hipotesis 1 tidak terdukung. Hal ini dimaknai dengan belum tentunya seorang karyawan yang mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya dan dia mendapat dukungan dari sekelilingnya maka niat untuk keluar itu akan terlaksana karena belum tentu juga jika ada dukungan sosial dari sekeliling bisa membuat orang semakin memiliki kepercayaan diri dan yakin untuk memutuskan keluar dari pekerjaan.

BAB V

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mengenai “Pengaruh *Person Environment Fit* Pada Niat Keluar yang Di Moderasi oleh Dukungan Sosial” didapatkan 3 hipotesis yaitu:

1. Dari hasil pengujian hipotesis 1a, menunjukkan bahwa *person environment fit* mempengaruhi niat keluar para karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Dari hasil pengujian hipotesis 1b, dukungan sosial tidak berpengaruh pada niat keluar di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Dari hasil pengujian hipotesis 2a menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara *person environment fit* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah.

B. Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan dari penelitian ini adalah hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh Rumah Sakit yang ada di Indonesia karena ruang lingkup penelitian hanya terbatas di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta saja dan obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah karyawan dari satu jenis rumah sakit saja, sehingga sample yang digunakan masih kurang banyak.

Untuk penelitian selanjutnya seharusnya penelitian dilakukan di berbagai Rumah Sakit seperti di Rumah Sakit umum dan khusus serta Rumah Sakit pemerintah dan swasta. Dan obyek dari penelitian ini lebih diperluas, jadi bukan hanya karyawan non medis melainkan semua kalangan karyawan dari Rumah Sakit diatas. Dan juga untuk penelitian selanjutnya perlu dilakukan konfirmasi ulang untuk hasil penelitian ini serta dilakukan penelitian ulang terkait niat keluar dengan variabel lain.

C. Implikasi Manajerial

Saran diambil dari variabel yang diteliti yaitu :

1. Niat Keluar

Variabel niat keluar pada butir pernyataan “saya tidak bisa bertahan selamanya di Rumah Sakit ini” di nilai oleh responden tergolong pada kategori tinggi. Hal ini dimaknai bahwa niat keluar karyawannya tergolong tinggi juga, dan ini sangat membahayakan bagi Rumah Sakit tersebut. Sehingga Rumah Sakit harus bisa mengantisipasi agar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar.

2. Dukungan Sosial

Variabel dukungan sosial pada butir pernyataan “saya bisa mendapatkan informasi masalah pekerjaan dari teman kerja” dinilai responden tergolong pada kategori tinggi. Hal ini dimaknai bahwa para karyawan belum maksimal dalam menerima segala bentuk informasi baik dari

teman kerja ataupun Rumah Sakit. Dan seharusnya pihak Rumah Sakit dalam memberikan segala bentuk informasi harus tersampaikan dengan jelas pada karyawan.

3. *Person Environment Fit*

Variabel *person environment fit* pada butir pernyataan “saya tidak suka berkumpul dengan teman sekerja” dinilai responden tergolong pada kategori tinggi. Hal ini dimaknai bahwa tingkat kesesuaian karyawan dengan lingkungan kerja masih tergolong rendah, sehingga Rumah Sakit sebisa mungkin membuat karyawan merasa cocok dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, Muhammad., Muhammad Mudasar Ghafoor., Easha Munir. Sadia Hafeezz., (2013). “The Impact of Perceptions of Training of employee commitment and turnover Intention : Evidence from Pakistan” *International Journal of Human Resource Studies*.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). *Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Dalton *et al.*, (1982). Turnover Overstead : The Functional Taxonomy. *Journal of Management January*, 117-123.
- El-Sakka, Nabil. (2016). “ Social support and type a behavior pattern (TABP) as moderators between person-environment fit (P.E fit) and turnover intention”. *The Business and Management Review*. Volume 7& Number 2.
- Ghozali, I., (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., et al. (2006) “*Multivariate Data Analysis,*” 6th Ed., New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hom PW, Griffeth RW, 1991. Labor-turnover-mathematical-models: Structural-equation-models: Factor-analysis. *J. Applied Psychology*, 76, 350-660.
- Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson., 2005. Consequences of Individual’s Fit atWork: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lacity, M.C., Lyer, V.V., & Rudramuniyaiah, P.S, 2008. *Turnover intentions of Indian IS professionals. Information Systems Frontiers on Outsourcing*. 10, 225–241.
- Mac Millan, I. C., & Schuler, R. S. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human Resources Management*, 241-

255.

- Mobey, C. R. (1982). Predicting turnover among clerical workers. *Journal of Applied Psychology*, 338-340.
- Mcintosh, N. J., 1991. Identification and investigation of properties of social support. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 201-217.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- Schneider, B. R., & Sarason, I. G., 1994. Assesment of social support. In S. A. Shumaker & S. M. Czajkowski (Eds.), *Social support and cardiovascular disease* (pp. 41-63). New York: Plenum Press.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta Bandung. Prof. Dr. Husaini Usman, M.pd dan R. Purnomo Setiady Akbar, M.pd. 2006. Pengantar Statistika Jakarta: Bumi Aksara.
- Thang, N. N. (2009). Human resource training, organisational strategy and firm performance in emerging economies: the case of Vietnam. Submitted to the Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, in Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor in Applied Economics, chapter 2.
- Thompson, R. A., Flood, M. F., & Goodvin, R., 2006. *Social support and developmental psychopathology*. In D. Cicchetti & D. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology (2nd Ed)*., Vol. III. Risk, disorder, and adaption (pp. 1-37). New York: Wiley.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-193.

- Tziner, A. (1987). Congruency issue retested using Fineman's achievement climate notion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2, 63-78.
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of person-organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 252-261.
- Williams, Chuck R. and Hollenbeck, John R., "Turnover functionality versus turnover frequency: A note on work attitudes and organizational effectiveness" (1986). *Scholarship and Professional Work - Business*. Paper 205.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Person Environment Fit Pada Niat Keluar yang Dimoderasi oleh
Dukungan Sosial**



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

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Bersama dengan ini saya Sisca Adi Fatmawati, mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi di Surakarta sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul : "Pengaruh Person Environment Fit Pada Niat Keluar yang Dimoderasi oleh Dukungan Sosial". Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini secara obyektif. Segala informasi tentang anda akan dirahasiakan, dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sisca Adi Fatmawati

I. IDENTITAS RESPONDEN

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

1. JenisKelamin: Laki-Laki Perempuan
2. Usia:
3. Tingkat Pendidikan: SD D3 SMA
 SMP S1
 SMA/SMK S2
4. Lama Bekerja: tahun (mohon diisi)

II. PERNYATAAN KUESIONER

Petunjuk: Isilah pernyataan dibawah ini dengan tanda checklist (√) dari jawaban dibawah ini:

STS: Sangat Tidak Setuju
 TS: Tidak Setuju
 N: Netral
 S: Setuju
 SS: Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
NK1	Saya tidak bisa bertahan selamanya di Rumah Sakit ini					
NK2	Saya tidak puas dengan Rumah Sakit ini					
NK3	Saya berniat keluar dari Rumah Sakit ini					
DS1	Saya mempunyai teman untuk mencurahkan isi hati bila sedang stress					
DS2	Saya bisa mendapatkan informasi masalah pekerjaan dari teman kerja					
DS3	Saya adalah orang yang bertanggung jawab dalam bekerja					
DS4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PEF1	Budaya yang diterapkan dalam rumah sakit sejalan dengan kepribadian saya					
PEF2	Saya merasa keahlian yang saya punyai sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh rumah sakit					
PEF3	Segala persyaratan yang dibutuhkan oleh rumah sakit sudah saya miliki					
PEF4	Semua rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama					

TABULASI DATA PENELITIAN

Res	Niat keluar				Dukungan sosial					PE Fit				
	NK1	NK2	NK3	Rerata	DS1	DS2	DS3	DS4	Rerata	PEF1	PEF2	PEF3	PEF4	Rerata
1	4	4	3	3.666667	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
2	5	5	4	4.666667	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4.25
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3.75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	4	3	4	3.5	3	4	4	4	3.75
6	4	5	5	4.666667	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
7	4	5	5	4.666667	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4
8	4	3	4	3.666667	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3.5
9	5	5	3	4.333333	5	5	5	4	4.75	4	4	4	3	3.75
10	3	3	3	3	5	5	5	4	4.75	5	5	5	5	5
11	3	3	4	3.333333	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.25
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.25
13	5	5	4	4.666667	5	5	5	4	4.75	4	4	4	4	4
14	5	5	4	4.666667	5	4	4	4	4.25	3	3	4	3	3.25
15	5	4	4	4.333333	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3.75
16	5	4	4	4.333333	5	5	5	4	4.75	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	3	4	4	3.75	3	3	3	3	3
18	5	5	4	4.666667	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4.5
19	5	5	4	4.666667	5	5	4	4	4.5	4	4	3	3	3.5
20	4	4	4	4	5	5	5	3	4.5	3	3	4	4	3.5
21	5	5	4	4.666667	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2.25	3	2	2	2	2.25
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4.5	5	5	3	4	4.25
24	3	3	3	3	4	5	5	5	4.75	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4.666667	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3.75
26	3	3	2	2.666667	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
27	5	5	4	4.666667	4	5	5	4	4.5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.5
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4.25

30	5	5	2	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4.5	2	4	4	4	3.5
32	4	4	3	3.666667	3	3	4	4	3.5	2	4	3	3	3
33	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.5
34	2	2	2	2	5	4	5	5	4.75	4	4	2	4	3.5
35	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.5
36	1	1	1	1	3	3	4	4	3.5	5	4	3	4	4
37	3	2	2	2.333333	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.5
38	2	2	2	2	4	4	3	3	3.5	4	3	2	4	3.25
39	1	1	1	1	4	4	5	5	4.5	5	4	1	5	3.75
40	2	3	1	2	3	3	4	4	3.5	4	4	2	4	3.5
41	2	2	1	1.666667	4	3	4	4	3.75	2	4	2	4	3
42	2	2	2	2	4	3	5	5	4.25	4	4	3	4	3.75
43	2	3	2	2.333333	4	4	4	5	4.25	4	4	2	5	3.75
44	3	2	2	2.333333	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3
45	2	2	1	1.666667	4	2	5	5	4	4	3	1	4	3
46	4	4	3	3.666667	5	2	4	4	3.75	4	4	2	4	3.5
47	2	3	2	2.333333	3	2	4	3	3	5	4	5	4	4.5
48	4	3	4	3.666667	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4.5
49	2	2	2	2	4	3	4	4	3.75	3	3	2	4	3
50	4	2	3	3	4	2	4	4	3.5	4	3	2	4	3.25

HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.733
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	237.038
	df	55
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
NK1	1.000	.854
NK2	1.000	.886
NK3	1.000	.625
DS1	1.000	.888
DS2	1.000	.881
DS3	1.000	.938
DS4	1.000	.739
PEF1	1.000	.736
PEF2	1.000	.846
PEF3	1.000	.555
PEF4	1.000	.695

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	4.716	42.872	42.872	4.716	42.872	42.872	3.388	30.803	30.803
2	2.033	18.478	61.350	2.033	18.478	61.350	2.862	26.017	56.820
3	1.896	17.237	78.586	1.896	17.237	78.586	2.394	21.766	78.586
4	.688	6.257	84.843						
5	.611	5.552	90.396						
6	.378	3.438	93.834						
7	.275	2.504	96.338						
8	.167	1.520	97.858						
9	.093	.845	98.703						
10	.074	.675	99.378						
11	.068	.622	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
NK1	.495	.774	
NK2	.507	.789	
NK3		.707	
DS1	.718		-.563
DS2	.822		
DS3	.862		
DS4	.767		
PEF1	.603		.571
PEF2	.707		.583
PEF3	.632		
PEF4	.551		.622

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
NK1			.907
NK2			.924
NK3			.787
DS1	.937		
DS2	.905		
DS3	.921		
DS4	.823		
PEF1		.840	
PEF2		.889	
PEF3		.688	
PEF4		.828	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	.723	.584	.368
2	-.347	-.152	.925
3	-.597	.797	-.093

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL NIAT KELUAR (NK)

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Mean	Std Dev	Cases		
1.	NK1	4.3333	.8841	30.0
2.	NK2	4.3000	.9154	30.0
3.	NK3	3.8667	.8996	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	12.5000	5.7069	2.3889	3

Item-total Statistics

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
NK1	8.1667	2.6264	.8022	.7457
NK2	8.2000	2.4414	.8486	.6968
NK3	8.6333	3.0678	.5807	.9442

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .8616

**HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (DS)**

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	DS1	4.4000	.8137	30.0
2.	DS2	4.3333	.9589	30.0
3.	DS3	4.4000	.8944	30.0
4.	DS4	4.2000	.8469	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	17.3333	10.5057	3.2413	4

Item-total Statistics

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item-if Item Correlation	Alpha Deleted
DS1	12.9333	6.3402	.8550	.9235
DS2	13.0000	5.5862	.8824	.9148
DS3	12.9333	5.7195	.9318	.8971
DS4	13.1333	6.4644	.7719	.9474

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .9400

ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PE Fit ^a	.	Enter
2	Dukungan sosial ^a	.	Enter
3	MODERASI ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Niat keluar

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.310 ^a	.096	.077	1.168632739	.096	5.086	1	48	.029
2	.388 ^b	.150	.114	1.144945782	.054	3.007	1	47	.089
3	.394 ^c	.155	.100	1.153728398	.005	.287	1	46	.049

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.946	1	6.946	5.086	.029 ^a
	Residual	65.554	48	1.366		
	Total	72.500	49			
2	Regression	10.888	2	5.444	4.153	.022 ^b
	Residual	61.612	47	1.311		
	Total	72.500	49			
3	Regression	11.270	3	3.757	2.822	.049 ^c
	Residual	61.230	46	1.331		
	Total	72.500	49			

a. Predictors: (Constant), PE Fit

b. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Predictors: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial, MODERASI

d. Dependent Variable: Niat keluar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.926	1.124		.824	.414
	PE Fit	.678	.300	.310	2.255	.029
2	(Constant)	-.136	1.260		-.108	.915
	PE Fit	.485	.315	.221	1.540	.013
	Dukungan sosial	.427	.246	.249	1.734	.089
3	(Constant)	2.565	5.198		.493	.624
	PE Fit	-.255	1.417	-.117	-.180	.049
	Dukungan sosial	-.258	1.301	-.150	-.198	.084
	MODERASI	.186	.347	.612	.536	.046

a. Dependent Variable: Niat keluar

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Dukungan sosial	.249 ^a	1.734	.089	.245	.875
	MODERASI	.390 ^a	1.810	.077	.255	.387
2	MODERASI	.612 ^b	.536	.595	.079	.014

a. Predictors in the Model: (Constant), PE Fit

b. Predictors in the Model: (Constant), PE Fit, Dukungan sosial

c. Dependent Variable: Niat keluar



RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA ★★★★★

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



SURAT KETERANGAN

No. 2650 /Skr. /RS-PKU/VIII/2017.

Wadir Umum RS PKU Muhammadiyah Surakarta, menerangkan bahwa :

Nama : SISCA ADI FATMAWATI
 NIM : 11130254 L
 Institusi : UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah pada karyawan Non Medis Pada bulan : April - Mei 2017, yang digunakan untuk menyusun Skripsi dengan judul :

"Pengaruh *Person Environment Fit* Pada Niat Keluar yang Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah "

Demikian, surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 5 Agustus 2017

RS PKU Muhammadiyah Surakarta

Wadir Umum

Agus Thontowi Mahdi, SE, MM.

NBM: 602.452