

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lembaga yang bergerak dalam bidang jasa atau layanan kesehatan. Ruang lingkup pada penelitian ini meliputi berbagai rumah sakit, klinik, dan layanan kesehatan lainnya di daerah Jawa Barat. Provinsi tersebut memiliki 22 kabupaten atau kota yang dapat dibagi menjadi 4 karesidenan yaitu Priangan, Betawi, Bogor, dan Cirebon. Jawa Barat memiliki banyak fasilitas kesehatan yang tersebar di setiap daerahnya dan memiliki total 84.994 tenaga kesehatan pada tahun 2021. Tenaga kesehatan yang dimaksud disini adalah dokter, perawat, bidan, apoteker, dan ahli gizi. Tenaga kesehatan tersebut tersebar dalam 2.778 unit fasilitas kesehatan yang memiliki persentase 49,17% klinik, 39,06% puskesmas, dan 11,77% rumah sakit.

Penelitian ini membagi jenis rumah sakit berdasarkan 4 tipe yaitu tipe A, B, C, dan D sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa rumah sakit dapat diklasifikasikan sebagai berikut.

1. Rumah sakit dengan tipe A minimal memiliki 4 medik spesialis dasar, 5 spesialis penunjang medik, 12 medik spesialis lain, dan 13 medik subspecialis. Sarana prasarana dan peralatan dari rumah sakit memenuhi standar kementerian dan Undang-Undang. Ciri-ciri yang terakhir yaitu terdapat pelayanan medik umum, UGD, spesialis dasar,

- spesialis penunjang, spesialis lain, gigi dan mulut, subspecialis, keperawatan dan kebidanan, serta penunjang klinik dan non-klinik.
2. Rumah sakit dengan tipe B minimal memiliki 4 medik spesialis dasar, 4 spesialis penunjang medik, 8 medik spesialis lain, dan 5 subspecialis dasar. Rumah sakit tersebut memiliki fasilitas pelayanan medik umum, UGD, spesialis dasar, spesialis penunjang, spesialis lain, gigi dan mulut, subspecialis, keperawatan dan kebidanan, serta penunjang klinik dan non-klinik.
 3. Rumah sakit dengan tipe C minimal memiliki 4 medik spesialis dasar dan 4 spesialis penunjang medik. Rumah sakit tersebut memiliki fasilitas pelayanan medik umum, UGD, spesialis dasar, spesialis penunjang, gigi dan mulut keperawatan dan kebidanan, serta penunjang klinik dan non-klinik.
 4. Rumah sakit dengan tipe D minimal memiliki 2 pelayanan medik spesialis dasar. Rumah sakit ini memiliki fasilitas pelayanan medik umum, UGD, spesialis dasar, keperawatan dan kebidanan, serta penunjang klinik dan non-klinik.
 5. Selain dari pembagian tipe rumah sakit, penelitian ini mengklasifikasikan fasilitas kesehatan lain seperti klinik dan *home care* yang akan dimasukkan pada kriteria lainnya.

Penelitian ini tersebar dalam 78 fasilitas kesehatan di Jawa Barat yang nama dan jenisnya tersaji dalam lampiran.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif disusun untuk mengetahui gambaran karakteristik dan tanggapan responden terhadap variabel yang disajikan. Pengisian pada kuesioner sesuai dengan keadaan hati dan situasi yang tengah dialami oleh responden disaat pandemi COVID-19 tengah berlangsung. Prosedur dan pencarian responden dalam penelitian ini menggunakan metode *self-report* pada fasilitas kesehatan di Jawa Barat. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari 17 pertanyaan untuk total 4 variabel. Tabel IV.1 menyajikan proporsi kuesioner dari penelitian ini yang meliputi kuesioner disebar, kuesioner kembali namun tidak dapat diolah, dan terakhir adalah kuesioner yang dapat diolah.

Tabel IV.1
Proporsi Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	222	100%
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	36	16%
Kuesioner yang dapat diolah	186	84%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV.1, diketahui jika kuesioner yang telah disebar pada responden sebanyak 222 buah namun dalam prosesnya terdapat 36 kuesioner yang tidak dapat diolah. Kuesioner tersebut tidak dapat untuk ditindaklanjuti akibat adanya pertanyaan yang belum terjawab dan juga terdapat jawaban yang tidak sesuai dengan kriteria responden. Oleh karena itu, penelitian ini hanya menggunakan 186 data yang dapat diolah oleh perangkat penguji.

Selanjutnya merupakan hasil analisis deskriptif penelitian ini yang didasarkan pada data diri dalam kuesioner yang telah disebar dan diisi

khususnya pada bagian identitas diri responden. Karakteristik yang diperoleh adalah jenis kelamin, tahun kelahiran, pendidikan, tempat bekerja, daerah tempat bekerja, dan rentang kerja. Data tersebut telah disortir dan disajikan dalam tabel.

4.2.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden jika didasarkan pada jenis kelamin tersaji dalam tabel IV.2.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	48	25,81%
2	Wanita	138	74,19%
Total		186	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 186 responden, 74,19% atau 138 responden merupakan wanita dan 25,81% atau 48 responden berjenis kelamin pria. Maka dari itu, responden pada penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin wanita.

4.2.2. Tahun Kelahiran

Karakteristik responden berdasarkan rentang tahun kelahiran tersaji dalam Tabel IV.3 berikut.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran

	Tahun Kelahiran	Jumlah	Persentase (%)
1	Generasi X (1960-1980)	49	26,34%
2	Generasi Y (1981-1990)	67	36,02%
3	Generasi Z (1991-2000)	70	37,63%
Total		186	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis dari karakteristik responden jika didasarkan pada tahun kelahiran menunjukkan bahwa dari 186 responden, generasi responden terbanyak ada pada generasi Z dengan rentang tahun kelahiran 1991-2000 sejumlah 70 responden dengan persentase 37,63% disusul oleh generasi Y dengan rentang tahun kelahiran 1981-1990 sejumlah 67 responden dengan persentase 36,02%. Generasi X ada di urutan terakhir dengan jumlah 49 dan persentase 26,34%. Hasil ini juga digunakan sebagai pengukuran perbedaan generasi untuk pengujian moderasi dari karakteristik generasi.

4.2.3. Pendidikan

Karakteristik responden jika didasarkan pada pendidikan terakhir tersaji dalam tabel IV.4.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	3	1,61%
2	Diploma	52	27,96%
3	Sarjana	91	48,92%
4	Pascasarjana	40	21,51%
	Total	186	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis dari karakteristik responden berdasarkan pada jenjang pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 186 tanggapan, responden paling banyak telah menempuh tingkat sarjana sebesar 91 responden dengan persentase 48,92% disusul dengan tingkat diploma sebesar 52 responden dengan persentase 27,96%. Pada tingkat ketiga adalah pascasarjana sebanyak 40 responden dengan

persentase 21,51%, dan yang terakhir adalah tingkat SMA/ sederajat sebesar 3 responden dengan persentase 1,61%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa responden mayoritas telah menempuh pendidikan tinggi.

4.2.4. Tempat Bekerja

Karakteristik responden jika didasarkan pada jenis tempat kerja tersaji dalam tabel IV.5

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

	Tempat Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Rumah Sakit Umum Kelas A	8	4,30%
2	Rumah Sakit Umum Kelas B	71	38,17%
3	Rumah Sakit Umum Kelas C	61	32,80%
4	Rumah Sakit Umum Kelas D	31	16,67%
5	Lainnya	15	8,06%
	Total	186	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Setelah melalui pengujian, Tabel IV.5 merupakan hasil dari karakteristik responden berdasarkan tempat kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 186 responden, tempat kerja terbanyak ada pada rumah sakit dengan tipe B sebesar 71 responden dengan persentase 38,17%. Tempat bekerja dengan responden terbanyak selanjutnya adalah rumah sakit dengan tipe C sebesar 61 responden dengan persentase 32,80%. Selanjutnya, jumlah tersebut disusul rumah sakit tipe D sebanyak 31 responden dengan persentase 16,67%. Responden yang tidak bekerja di rumah sakit terdapat 15 individu dengan persentase 8,06% dan responden paling sedikit ada pada tipe A dengan jumlah 8 orang dengan persentase 4,30%.

4.2.5. Daerah Tempat Bekerja

Karakteristik responden jika didasarkan pada daerah tempat bekerja tersaji dalam tabel IV.6.

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Daerah Tempat Bekerja

	Tempat Bekerja	Jumlah	Persentase (%)	
1	Karesidenan Betawi	Bandung	43	23,12%
		Ciamis	8	4,30%
		Cimahi	7	3,76%
		Garut	9	4,84%
		Sumedang	9	4,84%
2	Karesidenan Bogor	Bogor	14	7,53%
		Depok	1	0,54%
		Sukabumi	5	2,69%
3	Karesidenan Cirebon	Cirebon	33	17,74%
		Indramayu	11	5,91%
		Kuningan	3	1,61%
		Majalengka	9	4,84%
4	Karesidenan Priangan	Bekasi	15	8,06%
		Karawang	8	4,30%
		Purwakarta	5	2,69%
		Subang	6	3,23%
Total		186	100,00%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis dari karakteristik responden berdasarkan pada daerah tempat bekerja menunjukkan bahwa dari 186 responden, tempat bekerja paling banyak berada di Karesidenan Priangan tepatnya Bandung dengan jumlah 43 responden atau persentase sebesar 23,12%. Daerah tempat bekerja terbanyak kedua adalah Karesidenan Cirebon tepatnya daerah Cirebon dengan jumlah 33 responden dengan persentase 17,74%. Daerah terbanyak selanjutnya adalah Karesidenan Betawi tepatnya Bekasi sejumlah 15 orang dengan persentase 8,06%. Daerah tempat bekerja paling banyak di urutan ke empat berada di Karesidenan Bogor tepatnya

Daerah Bogor dengan jumlah 14 orang dan memiliki persentase 7,53%.

4.2.6. Rentang Bekerja

Karakteristik responden jika didasarkan pada lama masa kerja yang telah dilalui responden di tempat kerjanya saat ini tersaji dalam tabel IV.7. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis karakteristik dari responden menurut masa bekerja menunjukkan bahwa dari 186 tanggapan, responden dengan masa bekerja 1-5 tahun memiliki hasil paling banyak sejumlah 140 responden dengan persentase 75,27%.

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	140	75,27%
2	6-10 tahun	38	20,43%
3	11-15 tahun	6	3,23%
4	16-20 tahun	2	1,08%
Total		186	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Rentang masa tersebut kemudian disusul oleh responden dengan masa bekerja 6-10 tahun sejumlah 38 responden dengan persentase 20,43%. Hasil terkecil ada pada rentang 11-15 tahun sejumlah 6 orang dengan persentase 3,23% dan rentang 16-20 tahun sejumlah 2 orang dengan persentase 1,08%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa banyak dari responden yang bekerja di tempat baru di masa pandemi.

4.3. Tanggapan Responden pada Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu *job insecurity*, *job engagement*, *turnover intent*, dan karakteristik generasi. Penilaian responden pada tiap variabel kecuali untuk karakteristik generasi dapat dilihat dari *mean* atau rata-rata hasil pada tiap item pertanyaan. Skala *Likert* 5 poin dengan keterangan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5) digunakan sebagai alat pengukuran hasil jawaban responden dari penelitian ini khususnya untuk item pertanyaan variabel *job insecurity*, *job engagement*, dan *turnover intent*.

Total terdapat 17 item dengan tiap jawabannya memiliki nilai tertinggi 5 dan terendah 1 sehingga memiliki jarak sebesar 4. Maka dari itu, interval kelas dihitung dengan membagi jarak kelas dengan jumlah pilihan sehingga menghasilkan 0,8. Setelah interval kelas dihitung, kelas rata-rata indikator adalah sebagai berikut.

1. 1,00 – 1,80 = sangat rendah
2. 1,81 – 2,60 = rendah
3. 2,61 – 3,40 = sedang
4. 3,40 – 4,20 = tinggi
5. 4,20 – 5,00 = sangat tinggi

Kelas rata-rata dibuat untuk mengidentifikasi rata-rata jawaban dari kuesioner per item. Hasil tanggapan responden pada seluruh variabel dapat dilihat sebagai berikut.

4.3.1. Job Insecurity

Pengukuran dari variabel *job insecurity* menggunakan skala multi-item dengan 8 pernyataan yang memiliki *reverse item* di dalamnya (Akgunduz & Eryilmaz, 2018; Pienaar et al., 2013). Maka dari itu, khusus untuk pernyataan terbalik akan diberikan simbol untuk menandainya. Hasil tanggapan responden terkait *job insecurity* di tempat kerja tersaji pada Tabel IV.8. Melihat pada tabel tersebut, diketahui bahwa JI5 dengan mean 3,05 merupakan nilai rata-rata tertinggi yang menunjukkan jika responden merasakan kekhawatiran mengenai apakah mereka akan dipekerjakan lagi.

Tabel IV.8
Distribusi Jawaban Responden Job Insecurity di Tempat Kerja

Item	Item Pertanyaan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
JI1*	Saya meyakini bahwa saya mampu mempertahankan pekerjaan saya saat ini.	58	64	20	26	18	2,37
JI2*	Saya percaya dengan lingkungan kerja saya.	59	46	20	43	18	2,54
JI3*	Saya berpikir saya mampu lanjut bekerja disini.	49	62	31	25	19	2,48
JI4*	Hanya ada kemungkinan kecil saya menjadi pengangguran.	35	53	29	37	32	2,88
JI5	Saya khawatir saya tidak akan dipekerjakan.	24	63	27	23	49	3,05
JI6	Saya khawatir dengan kelanjutan dari karir saya.	29	62	34	30	31	2,85
JI7	Saya takut bahwa saya mungkin kehilangan pekerjaan saya.	21	72	26	41	26	2,89
JI8	Saya merasakan ketidakpastian mengenai pekerjaan saya kedepannya.	35	57	42	26	26	2,74
Rata-Rata						2,72	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Di sisi lain, JI1 dengan mean 2,37 merupakan nilai rata-rata terendah yang menyatakan bahwa responden yakin bahwa mereka dapat memertahankan pekerjaannya saat ini. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan mean sebesar 2,72 dapat dipahami bahwa rata-

rata responden memiliki *job insecurity* yang sedang di masa pandemi COVID-19.

4.3.2. *Job Engagement*

Pengukuran variabel *job engagement* dalam penelitian menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Schaufell et al. (2002, 2006). Hasil tanggapan responden terkait *job insecurity* di tempat kerja tersaji pada Tabel IV.9. Berdasarkan pada tabel tersebut, distribusi jawaban pada item pernyataan *job engagement*, dapat diketahui bahwa JE1 dengan mean 3,89 merupakan nilai mean tertinggi yang menyebutkan bahwa responden merasa pekerjaan mereka penuh dengan makna serta tujuan.

Tabel IV.9
Distribusi Jawaban Responden Job Engagement di Tempat Kerja

Item	Item Pertanyaan						Mean
		1	2	3	4	5	
JE1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya penuh dengan makna serta tujuan.	4	17	36	67	62	3,89
JE2	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	15	15	29	66	61	3,77
JE3	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	10	18	29	60	69	3,86
JE4	Dalam pekerjaan saya, saya merasa penuh dengan semangat.	14	14	31	66	61	3,79
JE5	Saya terbawa suasana saat saya bekerja.	16	29	32	57	52	3,54
Rata-rata							3,77

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Di sisi lain, JE5 dengan mean 3,54 merupakan nilai mean terendah yang menyatakan bahwa mereka terbawa suasana ketika bekerja. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan mean yaitu 3,77, dapat diketahui bahwa rata-rata responden memiliki *job engagement* yang tinggi.

4.3.3. Turnover Intent

Pengukuran terkait variabel *turnover intent* di tempat kerja menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Cammann et al. (1979) dan Seashore et al. (1982). Hasil tanggapan responden terkait *job insecurity* di tempat kerja tersaji pada tabel IV.10. Berdasarkan pada tersebut, dapat diketahui bahwa TI4 dengan mean 2,83 merupakan item dengan nilai rerata tertinggi yang menyatakan bahwa responden akan keluar dari perusahaan jika kondisi kerja lebih buruk dari saat ini.

Tabel IV.10
Distribusi Jawaban Responden Turnover Intent di Tempat Kerja

Item	Item Pertanyaan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
TI1	Saya kadang merasa terdorong untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.	19	82	43	26	16	2,67
TI2	Saya akan berhenti dari pekerjaan saya saat ini dalam waktu 1 tahun atau kurang	33	75	38	29	11	2,52
TI3	Saat ini saya secara serius mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang untuk bekerja di perusahaan lain.	39	62	39	35	11	2,55
TI4	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi menjadi lebih buruk dari sekarang.	34	51	38	39	24	2,83
Rata-Rata						2,64	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Di sisi lain, TI2 dengan mean 2,52 merupakan item dengan nilai rerata terendah yang menyatakan bahwa mereka akan berhenti dari pekerjaan mereka saat ini dalam kurun waktu 1 tahun atau kurang dari sekarang. Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan yaitu 2,64, dapat diketahui bahwa rata-rata responden memiliki *turnover intent* yang sedang saat ini.

4.4. Uji Instrumen Penelitian

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari instrumen yang dipakai dalam mengukur konstruk penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu untuk melakukan pengukuran pada apa yang seharusnya diukur sehingga saat instrumen tersebut tidak lulus dalam uji kevalidan maka tidak akan berguna. Hasil validitas yang semakin tinggi menunjukkan bahwa pengukuran mengenai sasaran yang ditetapkan (Sekaran & Bougie, 2016).

4.4.1.1. *Convergen Validity*

Pengujian pertama validitas item menggunakan *convergen validity* yang dapat dilihat di nilai *outer loadingnya*. Item pernyataan dapat dikatakan valid jika memiliki *outer loading* ≥ 0.7 dan telah terekstrak secara sempurna (Hair, 2014). Hasil pengujian *convergen validity* penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS dan tersaji pada tabel IV.11.

Tabel IV.11
Outer Loading

	JI	JE	TI	Keterangan
J11	0,819			Valid
J12	0,773			Valid
J13	0,832			Valid
J14	0,726			Valid

J15	0,705		Valid
J16	0,737		Valid
J17	0,763		Valid
J18	0,781		Valid
JE1		0,870	Valid
JE2		0,903	Valid
JE3		0,907	Valid
JE4		0,888	Valid
JE5		0,772	Valid
T11		0,840	Valid
T12		0,862	Valid
T13		0,870	Valid
T14		0,827	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil dari uji *convergen validity* yang ditunjukkan pada Tabel IV.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini terekstrak secara sempurna dan memiliki *outer loading* lebih dari 0.7. Hal ini membuktikan bahwa semua item pernyataan dapat menjelaskan konstruk penelitian dengan baik.

4.4.1.2. AVE

Pengujian validitas dari konstruk selanjutnya adalah dengan melihat nilai AVE atau *Average Variance Extracted*. Nilai yang memiliki besaran lebih dari 0,5 merupakan nilai yang diharapkan muncul dalam pengujian AVE ini. Tabel IV.12 menyajikan nilai AVE dari seluruh variabel dalam penelitian.

Tabel IV.12
Nilai AVE

	AVE	Keterangan
J1	0,590	Valid

JE	0,756	Valid
TI	0,722	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel IV.12 dapat diketahui bahwa variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. JE atau *job engagemet* merupakan variabel dengan nilai AVE tertinggi yaitu 0,756.

4.4.1.3. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas berikutnya adalah melihat nilai cross loading faktor atau disebut dengan uji *discriminant validity*. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah konstruksi yang reflektif memiliki hubungan kuat dengan indikator masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai konstruk satu sama lain. Berikut pada tabel IV.13 disajikan nilai *cross loading* dalam penelitian.

Tabel IV.13
Nilai Cross Loading

	JE	JI	TI
J11	-0.683	0.819	0.594
J12	-0.642	0.773	0.540
J13	-0.677	0.832	0.591
J14	-0.621	0.726	0.467
J15	-0.452	0.705	0.381
J16	-0.419	0.737	0.396
J17	-0.448	0.763	0.491
J18	-0.474	0.781	0.522
JE1	0.870	-0.584	-0.543
JE2	0.903	-0.716	-0.610
JE3	0.907	-0.723	-0.614
JE4	0.888	-0.620	-0.604
JE5	0.772	-0.534	-0.520

T11	-0.549	0.513	0.840
T12	-0.586	0.593	0.862
T13	-0.609	0.611	0.870
T14	-0.517	0.512	0.827

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Jika melihat pada tabel IV.13, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan nilai dari *cross loading* untuk setiap variabel antar item atau indikator. Dengan demikian, uji *discriminant validity* untuk penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya setelah melakukan pengujian pada validitas item adalah menguji reliabilitasnya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat dari konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur sebuah konsep. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumennya sehingga uji reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui sejauh apa kuesioner dapat diandalkan serta dipercaya.

4.4.2.1. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas pertama pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas dengan konsistensi tinggi jika semakin mendekati 1. Hair (2014) mengatakan bahwa *Cronbach's Alpha* dapat diterima atau dikatakan reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,7. Berikut merupakan hasil uji dari reliabilitas variabel penelitian dengan

menggunakan perangkat lunak SmartPLS dan tersaji dalam Tabel IV.14.

Tabel IV.14
Nilai *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
JI	0,918	Reliabel
JE	0,902	Reliabel
TI	0,872	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* yang ditunjukkan oleh Tabel IV.14, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7.

4.4.2.2. **Composite Reliability**

Uji Reliabilitas berikutnya adalah melihat nilai *composite reliability* dari penelitian. Hal ini juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel dapat dikatakan reliabel atau tidak. Sama seperti *Cronbach's Alpha*, nilai *composite reliability* dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,7.

Tabel IV.15
Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
JI	0,920
JE	0,939
TI	0,912

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel IV.15 memperlihatkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih dari

0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel lulus dalam uji reliabilitas.

4.4.3. Evaluasi *Inner Model*

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui prediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* akan dievaluasi untuk memantau besar persentase variance dengan melihat hasil *R Square*, *F Square*, Q^2 *predictive relevance*, serta GoF.

4.4.3.1. Uji *R square*

Nilai dari hasil pengujian *R square* dapat menjelaskan pengaruh dari variabel laten eksogen pada variabel laten endogen. Pengujian *R square* menggunakan SmartPLS dan tersaji pada tabel IV.16.

Tabel IV.16
Nilai *R square*

Variabel	<i>R square</i>
JI	-
JE	0,542
TI	0,506

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.16 menunjukkan nilai *R square* untuk variabel laten endogen *job engagement* dan *turnover intent* sebesar 0.542 dan 0.506. Nilai *R square* dari kedua variabel laten endogen lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel laten eksogen pada endogen baik.

4.4.3.2. *Effect Size (F Square)*

Pengujian selanjutnya adalah melihat nilai perubahan yang akan terjadi di R^2 disaat variabel eksogen dihapus dari model. Standar pengukuran yang dipakai adalah 0,02 untuk lemah, 0,15 untuk sedang, dan 0,35 untuk besar.

Tabel IV.17
Nilai F square

	JE	TI
JE		0,147
Jl	1,185	0,124

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.17, dapat diketahui bahwa *effect size* variabel JE atau *job engagement* ke TI atau *turnover intent* adalah 0,147 maka berarti memiliki pengaruh lemah. Selanjutnya dapat dilihat bahwa *effect size* variabel Jl atau *job insecurity* pada JE atau *job engagement* adalah 1,185 maka berarti memiliki pengaruh besar sedangkan pada TI atau *turnover intent* adalah 0,124 yang artinya memiliki pengaruh sedang.

4.4.3.3. Uji Q^2 *predictive relevance*

Selanjutnya adalah pengujian Q^2 *predictive relevance* menggunakan aplikasi SmartPLS yang tersaji pada tabel IV.18.

Tabel IV.18
Nilai Q^2 *predictive relevance*

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Jl	1.488,00	1.488,00	-

JE	930,00	555,23	0,403
TI	744,00	476,13	0,360

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel IV.18 menunjukkan nilai Q^2 untuk variabel laten endogen *job engagement* dan *turnover intent* adalah 0,403 dan 0,360. Nilai Q^2 *predictive relevance* dari dua variabel laten endogen lebih dari 0 sehingga menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif untuk fit model kuat.

4.4.3.4. Uji Goodness of Fit

Uji GoF pada penelitian ini menggunakan SmartPLS dan ditunjukkan pada tabel IV.19.

Tabel IV.19
Hasil Pengujian Model

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	R Square
JI	0,902	0,920	0,590	-
JE	0,918	0,939	0,756	0,542
TI	0,872	0,912	0,722	0,506

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengukuran kesesuaian dari model penelitian pada PLS dapat diketahui dengan menghitung GoF. Berdasarkan pedoman dari Wetzels dkk. (2009), maka GoF dapat dihitung dengan rumus seperti berikut.

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{AVE \times R_2} \\
 &= \sqrt{0,689 \times 0,524} \\
 &= 0,601
 \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan GoF memperoleh nilai sebesar 0,601 yang nilai *cut off* nya untuk kategori besar dari R^2 adalah 0,36. Jika dibandingkan dengan nilai-nilai dasar GoF, model ini memiliki nilai yang baik sebagai penjelas. Hal ini

dapat menjadi dukungan yang pas untuk memvalidasi model PLS global dan dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini masuk ke kategori besar.

4.5. Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji menggunakan *Partial Least Square* khususnya pada variabel dengan indikator reflektif dan formatif. Setelah kriteria GoF terpenuhi atas estimasi model struktural, analisis hipotesis baru dapat dilakukan. Pada hipotesis pertama, dilakukan analisa tingkat signifikansi hubungan antar variabel dalam model yang didasarkan pada nilai CR banding nilai Z tabel. Penelitian-penelitian umumnya menggunakan tingkat signifikansi P Value sebesar 5%, nilai T statistic lebih besar atau sama dengan 1,96. Jika hasil dari pengujian tidak memenuhi syarat signifikansi, maka hipotesis tidak didukung. Hasil dari uji hipotesis tersaji pada tabel IV.20.

Berdasarkan hasil uji di tabel IV.20, menggambarkan bahwa semua hipotesis signifikan dengan P Values sebesar 0,000 untuk ketiganya kemudian T statistik untuk H1 adalah 22,352, untuk H2 adalah 4,777, dan untuk H3 adalah 4,994. Hasil ini dinilai signifikan karena nilai p diatas 0,05 dan T statistik lebih besar dari 1,96.

Tabel IV.20
Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Antar Variabel
Berdasarkan Model SEM

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Ket.
JI -> JE	-0,736	-0,740	0,033	22,352	0,000	Sig.
JE -> TI	-0,398	-0,392	0,083	4,777	0,000	Sig.

Jl -> TI	0,366	0,373	0,073	4,994	0,000	Sig.
----------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pada sampel asli memperlihatkan apakah pengaruh pada hubungan antar variabel adalah positif atau negatif. Tabel IV.20 menunjukkan bahwa pada H1 memiliki sampel asli sebesar -0,736 sehingga membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada *job engagement* yang mana mendukung hipotesis tersebut. Selanjutnya pada H2, sampel asli menunjukkan hasil -0,398 sehingga mendukung hipotesis bahwa *job engagement* berpengaruh negatif pada *turnover intent*. Selanjutnya, sampel asli pada H3 menunjukkan hasil 0,366 yang mana mendukung hipotesis bahwa *job insecurity* berpengaruh positif pada *turnover intent*.

Uji Hipotesis selanjutnya adalah pengujian efek moderasi dari karakteristik generasi dengan menggunakan *multigroup analysis* atau MGA. Pengujian ini menggunakan *software* SmatPLS 3 yang tersaji pada tabel IV.21. Tabel tersebut memperlihatkan *p-value* dari pengaruh moderasi faktor perbedaan generasi terhadap hubungan *job insecurity* pada *job engagement* dan *turnover intent*.

Tabel IV.21
Hasil Uji Moderasi (Multi-group Analysis)

Path	Path Coef.	p-value	Path Coef.	p-value	Path Coefficients-diff	p-value
					(Generasi X – Generasi Y)	
			Generasi X	Generasi Y		
Jl → JE	-0,735	0,000	-0,637	0,000	-0,098	0,334
Jl → TI	0,354	0,013	0,487	0,000	-0,133	0,468
			Generasi X	Generasi Z	(Generasi X – Generasi Z)	
Jl → JE	-0,735	0,000	-0,809	0,000	0,074	0,316
Jl → TI	0,354	0,021	0,219	0,062	0,136	0,483
			Generasi Y	Generasi Z	(Generasi Y – Generasi Z)	

Jl → JE	-0,637	0,000	-0,809	0,000	0,172	0,019
Jl → TI	0,487	0,000	0,219	0,064	0,269	0,089

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Perbedaan pengaruh JI pada JE di generasi X dan Y serta generasi X dan Z terbukti tidak signifikan karena *p-value* lebih dari 0,05. Namun demikian, terdapat bukti pengaruh moderasi dalam hubungan JI dan JE pada generasi Y dan Z karena *p-value* yang menghasilkan nilai 0,019 atau lebih kurang dari 0,05. Berdasarkan tabel IV.21, terlihat bahwa hubungan *job insecurity* dan *job engagement* lebih kuat pada generasi Z dibandingkan generasi X dan Y. Dengan demikian, Hipotesis 4a hanya didukung sebagian. Selanjutnya, tabel IV.21 juga memperlihatkan bahwa pengaruh moderasi faktor perbedaan generasi terhadap hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intent* pada generasi X, Y, dan Z tidak signifikan karena *p-value* menghasilkan nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 4b ditolak.

4.6. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis data yang dikumpulkan, kesimpulan dapat ditarik dan disajikan dalam Tabel IV.22 berikut.

Tabel IV.22
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh secara negatif pada <i>Job Engagement</i> .	Didukung
H2	<i>Job Engagement</i> berpengaruh secara negatif pada <i>Turnover Intent</i> .	Didukung
H3	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh secara positif pada <i>Turnover Intent</i> .	Didukung
H4a	Dampak <i>Job Insecurity</i> pada <i>Job Engagement</i> berbeda antara Generasi X, Y, dan Z.	Didukung sebagian (Y dan Z)
H4b	Dampak <i>Job Insecurity</i> pada <i>Turnover Intent</i> berbeda antara Generasi X, Y, dan Z.	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Penelitian ini mempunyai lima hipotesis yang masing-masing diuji dengan metode yang tepat menggunakan *software* SmartPLS 3. Rangkuman pada tabel IV.22 menunjukkan bahwa H1, H2, dan H3 telah menunjukkan signifikansi dengan rancangan hipotesis. Maka dari itu, H1, H2, dan H3 didukung. Di lain sisi, H4a hanya menunjukkan signifikansi pada perbedaan pengaruh moderasi antara generasi Y dan Z sehingga hipotesis tersebut hanya didukung sebagian saja. Terakhir, pada H4b tidak terbukti signifikansi pada pengaruh moderasi di tiga generasi sehingga dukungan tidak didapatkan pada hipotesis tersebut.

4.6.1. Hipotesis 1

H1. *Job insecurity* berpengaruh secara negatif pada *job engagement*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada *job engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka *job engagement* atau keterlibatan kerja semakin menurun. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Darvishmotevali dkk. (2017) bahwa *job insecurity* merupakan alasan dari turunnya motivasi seseorang sehingga pegawai yang memiliki rasa ketidakamanan yang tinggi cenderung mengurangi keterlibatannya pada organisasi dan hanya memberikan upaya yang cukup untuk efikasi profesional saja. Hasil ini juga mendukung penelitian Jung dkk. (2021) yang menemukan bahwa *job*

insecurity atau ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif pada *job engagement* dari pegawai dalam masa pandemi COVID-19.

4.6.2. Hipotesis 2

H2. *Job engagement* berpengaruh secara negatif pada *turnover intent*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *job engagement* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan pada *turnover intent*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job engagement* atau keterikatan pegawai di organisasi maka akan semakin rendah *turnover intent* atau rasa ingin keluar. Hal ini karena *turnover intent* salah satunya dipengaruhi oleh *burnout* dari seseorang. *Burnout* merupakan tanda dari *job engagement* yang turun. Maka demikian, saat pegawai merasakan *burnout*, mereka akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (Shin & Jeung, 2019). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian oleh Jung dkk. (2021) yang menemukan bahwa *job engagement* atau keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif pada *turnover intent* dari pegawai di masa pandemi COVID-19.

4.6.3. Hipotesis 3

H3. *Job insecurity* berpengaruh secara positif pada *turnover intent*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif pada *turnover intent* dari pegawai. Hasil

tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* atau ketidak amanan kerja, maka semakin tinggi pula *turnover intent* atau niat untuk keluar dari pegawai. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Akgunduz dan Eryilmaz (2018) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* meningkatkan intensitas pegawai untuk mencari pekerjaan baru. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Urbanaviciute et al. (2018) yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif pada peningkatan *turnover intent* dari pegawai.

4.6.4. Hipotesis 4

H4a. Dampak *job insecurity* pada *job engagement* berbeda antara generasi X, Y, dan Z.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada besar reaksi yang ditimbulkan antar generasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *job engagement*. Perbedaan yang signifikan ini muncul khususnya pada perbandingan antara generasi Y dan Z. Maka demikian, dapat diartikan bahwa faktor perbedaan generasi dapat memperkuat hubungan antara *job insecurity* pada *job engagement* pada generasi Z saja namun tidak signifikan pada generasi X dan Y. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Mahmoud dkk. (2021) yang mengatakan bahwa generasi yang lebih muda cenderung lebih rentan dengan efek tidak langsung akibat adanya COVID-19 sehingga menimbulkan *burnout*.

Selain itu, pendapat dari Tremblay dkk. (2008) juga mengatakan bahwa karyawan muda cenderung kurang dalam menerima dukungan dari organisasi meskipun memiliki beban kerja yang juga besar sehingga menuntun turunnya dukungan balik dan kepercayaan. Hal ini juga menguatkan penemuan dari Jung dkk. (2021) yang hasilnya bahwa generasi yang lebih muda mengalami reaksi yang lebih kuat pada *job engagement* akibat dari *job insecurity*.

H4b. Dampak *job insecurity* pada *turnover intent* berbeda antara generasi X, Y, dan Z.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada besar reaksi yang ditimbulkan antar generasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intent*. Hal ini berarti faktor perbedaan generasi tidak mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intent* dari tenaga kesehatan. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Mahmoud dkk. (2021) yang mengatakan bahwa perbedaan generasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *job insecurity* di masa pandemi COVID-19. Penemuan tersebut juga mengatakan bahwa tidak ada yang akan merasakan keamanan saat merasakan ketidakamanan kerja yang dipengaruhi oleh pandemi. Hasil ini menguatkan penemuan dari Jung dkk. (2021) yang hasilnya bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intent* jika dipengaruhi oleh faktor perbedaan generasi.