

Asosiasi Dosen Muhammadiyah Magister Administrasi Rumah Sakit, x(x): xxx-xxx, Juli 201x ISBN: xxx-x-xx-xxxx-x

Website: <http://penelitiankesehatan.com/index.html>

---

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Hana Rizka Ananda<sup>1</sup>, Nur Hidayah<sup>2</sup>**

Magister Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

E-mail : hanarizkananda@gmail.com

---

### **Abstract**

There have been many studies on Turnover Intention. One of the factors which cause Turnover Intention is compensation. Moreover, career development which is inconsistent with nursing rank, as many nurses work as nursing staff until they retire, and there is no sustainable education and training program from hospital management make them resign. Today, one of the indicators of hospital service quality is satisfaction level. If nurse's job satisfaction level is low, the nurse tends to choose to work in another place which has more satisfactory offers than the current workplace. This study used quantitative research design with cross sectional time approach. The sampling technique was simple random sampling. In this study, the sample of 47 nurses of PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, with a sample who had worked for over two years. This study used primary data of questionnaire. The research hypothesis used Path Analysis test aided by SPSS 21. The study found that compensation and career development had direct and significant effects on Turnover Intention. Moreover, compensation and career development also had indirect and significant effects on Turnover Intention through job satisfaction as the intervening variable.

**Keywords:** compensation, career, satisfaction, turnover intention

**Abstrak:** Penelitian tentang *Turnover Intention* memang telah banyak dilakukan. Terdapat beberapa factor penyebab *Turnover Intention* salah satunya adalah kompensasi. Selain itu, pengembangan karir yang tidak sesuai dengan jenjang keperawatan di mana banyak perawat yang dari awal bekerja sampai usia pensiun masih di posisi sebagai tenaga perawat pelaksana dan tidak ada program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dari manajemen rumah sakit dan alasan inilah yang membuat mereka untuk berhenti kerja. Saat ini, salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit yaitu tingkat kepuasan. Jika tingkat kepuasan kerja perawat rendah, perawat tersebut cenderung memilih tempat bekerja lain yang memberikan penawaran yang lebih memuaskan dari tempatnya bekerja sekarang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Cara pengambilan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 47 orang perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping yang bekerja lebih dari 2 tahun. Penelitian ini menggunakan data primer berupa

kuesioner. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji Analisis Jalur dengan bantuan SPSS 21. Pada penelitian ini didapatkan hasil yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu kompensasi dan pengembangan karir juga berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

**Kata Kunci:** kompensasi, karir, kepuasan, *turnover intention*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan manajemen perusahaan sekarang ini khususnya manajemen sumber daya manusia dipacu oleh adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan terhadap pekerjaannya. Dari berbagai masalah yang timbul dalam organisasi, Turnover merupakan salah satu masalah yang terjadi pada karyawan dalam organisasi tersebut. Intention atau keinginan adalah niat yang muncul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela ataupun pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain. Menurut Saining, dkk (2011) keinginan pindah kerja (Intention Turnover) adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukarela atau perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover yang terjadi pada perawat merupakan salah satu masalah yang paling penting dalam manajemen rumah sakit. Di Korea, Turnover perawat rata-rata yang terjadi dari 2010-2014 adalah antara 16,6% dan 18,9%. Selain itu, proporsi perawat dengan niat Turnover mencapai substansial 70-80%. Di Amerika, penarikan diri para pekerja ini 15 kali lebih banyak di usia 35, tidak terkecuali ini juga terjadi pada para perawat. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa tingkat Turnover tahunan perawat rumah sakit berkisar antara 20%-70% Russel (2006), tak terkecuali di Indonesia yaitu di RS Agung Jakarta angka Turnover mencapai 26.9-40.5% pada tahun 2001, RS

Harapan Bunda Batam angka Turnover 13% pada tahun 2005 dan meningkat pada tahun 2006 menjadi 23%.

Karena tingkat kejadian Turnover sangat tinggi, tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Banyak penelitian dan literatur yang menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang berhubungan erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan jenis penelitian survei cross sectional dimana seluruh variabel yang mempengaruhi (variable independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) diukur dan diamati pada saat bersamaan. Tujuannya adalah mengetahui apa saja Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan Turnover. Adapun subjek dari penelitian ini adalah perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Penelitian ini dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang akan dilaksanakan pada bulan April 2016 sampai dengan Juni 2016.

Adapun sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja lebih dari 2 tahun. Pertimbangan pemilihan sampel ini adalah perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun telah

mengalami penyesuaian yang relatif stabil terhadap nilai-nilai organisasi. Dengan menggunakan metode random sampling yaitu mengambil sampel secara acak. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik angka acak (random numbers). Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan pendekatan Yamane (1973, dalam Ferdinand, 2007). Dan pada penelitian ini didapatkan hasil 47 sampel.

Adapun data primer adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan. Yang menjadi dasar dari metode ini adalah self report dari subjeknya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

Metode analisis yang digunakan

adalah metode analisis jalur (path analysis).

## HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas memakai teknik korelasi Product Moment. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (Hadi, 2000) Nilai  $r$ -tabel pada derajat bebas  $n-2$  atau  $47 - 2 = 45$  sebesar 0,294. Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus Alpha Cronbach's. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 (Hair et al., 2005). Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Table 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
Turnover Intension	1	0.639	Valid	0.801	Reliabel
	2	0.674	Valid		
	3	0.755	Valid		
	4	0.619	Valid		
	5	0.478	Valid		
	6	0.346	Valid		
	7	0.847	Valid		
	8	0.798	Valid		
Kompensasi	1	0.926	Valid	0.909	Reliabel
	2	0.818	Valid		
	3	0.883	Valid		
	4	0.870	Valid		
	5	0.833	Valid		
Pengembangan Karier	1	0.881	Valid		
	2	0.823	Valid		
	3	0.819	Valid		

	4	0.815	Valid	0.947	Reliabel
	5	0.894	Valid		
	6	0.851	Valid		
	7	0.841	Valid		
	8	0.841	Valid		
	9	0.800	Valid		
Kepuasan Kerja	1	0.711	Valid	0.937	Reliabel
	2	0.711	Valid		
	3	0.774	Valid		
	4	0.691	Valid		
	5	0.768	Valid		
	6	0.842	Valid		
	7	0.799	Valid		
	8	0.682	Valid		
	9	0.714	Valid		
	10	0.772	Valid		
	11	0.736	Valid		
	12	0.742	Valid		
	13	0.719	Valid		
	14	0.788	Valid		
	15	0.754	Valid		
	16	0.576	Valid		
	17	0.356	Valid		
	18	0.375	Valid		

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti telah disajikan di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach  $>$  0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 2 Descriptive Variabel Kompensasi**

Jumlah Responden	Min	Max	Mean
47	12	20	15.87

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi didapatkan nilai minimum atau jawaban paling sedikit adalah 12, nilai maximum atau jawaban paling banyak adalah 20 dan nilai rata-rata (mean) 15,87.

**Tabel 3 Analisis Descriptive Variabel Pengembangan Karier**

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	23	38	29.72

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel pengembangan

karier didapatkan nilai minimum atau jawaban paling sedikit adalah 23, nilai maximum atau jawaban paling banyak adalah 38 dan nilai rata-rata (mean) 29,72.

**Tabel 4 Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja**

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	51	73	67.30

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan plan didapatkan nilai minimum atau jawaban paling sedikit 51, nilai maximum atau jawaban paling banyak adalah 73 dan nilai rata-rata (mean) 67,30.

**Tabel 5 Analisis Descriptive Variabel Turnover Intention**

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	26	36	32.19

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel turnover intention didapatkan nilai minimum atau jawaban paling sedikit 26, nilai maximum atau jawaban paling banyak adalah 36 dan nilai rata-rata (mean) 32,19.

**Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	5	10.6
Perempuan	42	89.4
Total	47	100.0

Sumber : data primer 2017

Mayoritas responden perawat pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan

yang berhubungan dengan karakter perempuan yang cenderung tertarik dengan pekerjaan keperawatan yang berhubungan dengan perhatian (caring) dibandingkan laki-laki. Namun pada pekerjaan keperawatan laki-laki juga dibutuhkan untuk pekerjaan yang sulit, sehingga dengan adanya perawat laki-laki, maka jika ada pekerjaan yang sulit dilakukan oleh perempuan, laki-laki dapat membantu pekerjaan tersebut agar pelayanan terhadap pasien lebih maksimal.

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 25 Tahun	4	8.5
25-30 Tahun	23	48.9
31-35 Tahun	8	17.0
> 35 Tahun	12	25.5
Total	47	100.0

Sumber : data primer 2017

Pada penelitian ini, sebagian besar perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping berada dalam kelompok usia yang masih produktif dan masih memungkinkan untuk pindah kerja, karena pada rentang usia tersebut mempunyai peluang besar untuk dapat mencari pekerjaan di rumah sakit lain karena sudah berpengalaman dan butuh pengembangan karir yang lebih dari sebelumnya.

**Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
D3	33	70.2
S1	14	29.8

Total	47	100.0
-------	----	-------

Sumber : data primer 2017

Tingkat pendidikan perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping terbanyak adalah DIII Keperawatan sesuai dengan banyaknya lulusan perawat DIII di Indonesia bahkan di kota sendiri. Diharapkan dengan program pengembangan karir keperawatan yang dilakukan oleh rumah sakit, perawat dengan pendidikan DIII dapat disekolahkan untuk meraih gelar S1 Keperawatan. Dengan adanya pengembangan karir ini diharapkan tingkat keinginan untuk pindah kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping juga berkurang.

**Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	11	23.4
Menikah	36	76.6
Total	47	100.0

Sumber : data primer 2017

Bagi perawat yang berstatus belum menikah lebih memungkinkan ingin pindah kerja atau mencari tempat kerja yang menawarkan lebih dari rumah sakit tempat mereka bekerja sekarang oleh karena beban dan tanggungjawab masih sedikit kerana belum berkeluarg dibandingkan perawat yang sudah menikah karena biasanya mempunyai banyak pertimbangan untuk pindah kerja.

**Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Kontrak	8	17.0

Tetap	39	83.0
-------	----	------

Total	47	100.0
-------	----	-------

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, sebagian besar responden termasuk dalam kategori tetap yaitu sebanyak 39 responden (83,0%) dan terdapat 8 responden (17,0%) yang berstatus pegawai kontrak.

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kompensasi dan Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.756	3.338

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 11 besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,756 (75,6%) yang berarti bahwa variable bebas kompensasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan variable terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 75,6%, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dapat disebabkan oleh variable lain diluar variable diteliti saat ini .

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kompensasi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.713	1.447

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 12 besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,713 (71,3%) yang berarti bahwa variable bebas kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variable terikat yaitu Turnover Intention sebesar 71,3% sedangkan sisanya sebesar 28,7% dapat disebabkan oleh variable lain diluar variable diteliti saat ini.

**Tabel 8 Uji-t Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Variabel	Beta	T	Sig.
Kompensasi	0.764	9.296	.000
Pengembangan Karier	0.201	2.441	.019

Hasil jalur pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t=9,296$  ( $>2,016$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai standardlzed beta adalah 0,764 yang merupakan nilai path atau jalur  $\rho_{y_1 \times x_1}$  yang artinya setiap perubahan terhadap variabel kompensasi sebanyak 100 persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 76.4 % pada satuan skala likert. Sedangkan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan besarnya

pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,764.

Sedangkan Pengembangan karier menunjukkan nilai  $t=2,441$  ( $>2,016$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai standardlzed beta adalah 0,201 yang merupakan nilai path atau jalur  $\rho_{y_1 \times x_2}$  yang artinya setiap perubahan terhadap variabel Pengembangan karier sebanyak 100 persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 20.1 %. Sedangkan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,764.

**Tabel 9**

**Uji-t Kompensasi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Variabel	Beta	T	Sig.
Kompensasi	0.335	2.186	0.034
Pengembangan Karier	0.197	2.076	0.044
Kepuasan Kerja	0.426	2.605	0.013

Sumber : data primer 2017

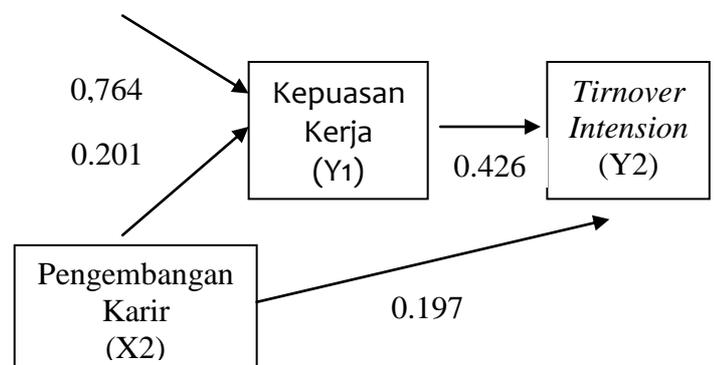
Hasil jalur pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel Jalur kompensasi terhadap turnover intention menunjukkan nilai  $t=2,186$  ( $>2,016$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  dan nilai standardlzed beta adalah 0.335 yang merupakan nilai path atau jalur  $\rho_{y_2 \times x_1}$ . Sedangkan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention

sedangkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention adalah sebesar 0.335.

Pengembangan karier menunjukkan nilai  $t=2,076$  ( $>2,016$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  dan nilai standardlzed beta adalah 0.197 yang merupakan nilai path atau jalur  $\rho_{y_2x_2}$ . Sedangkan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap turnover intention. Dan pengembangan karier mendapatkan nilai  $t=2,076$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh terhadap turnover intention sedangkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention adalah sebesar 0.197.

Kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t=2,605$  ( $>2,016$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  dan nilai standardlzed beta adalah 0.426 yang merupakan nilai path atau jalur  $\rho_{y_1y_2}$ . Dan kepuasan kerja mendapatkan nilai  $t=2,605$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention sedangkan besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention adalah sebesar 0.426.

Berikut ini adalah nilai koefisien jalur untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi dan pengembangan karier terhadap turnover intention dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap turnover intention dan hasil dari perkalian koefiseen tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien hasilnya sebagai berikut :



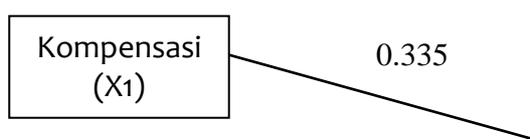
**Gambar 1**

### Hasil Uji Path Analysis

Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.764. Koefisien jalur pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 0.201. Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 0.426. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention  $0.764 \times 0.426 = 0.325$ . Pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap turnover intention  $0.201 \times 0.426 = 0.086$ . Pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung pengembangan karier terhadap turnover intention lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh Total Antara Kompensasi, Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Jalur.

**Tabel 10**

### Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total



	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Pengaruh total
$\rho y_1x_1$	0.764		0.764
$\rho y_1x_2$	0.201		0.201
$\rho y_2x_1$ Pengaruh tidak langsung (melalui $y_1$ ) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.335	0.325	0.660
$\rho y_2x_2$ Pengaruh tidak langsung (melalui $y_1$ ) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.197	0.086	0.283

Sumber : data primer 2017

Dari tabel 15 diketahui untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara kompensasi terhadap Turnover Intention adalah variabel kompensasi ( $x_1$ ) pengaruh positif secara langsung terhadap Turnover Intention ( $y_2$ ) sebesar 33.5 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ( $x_1$ ) melalui kepuasan kerja ( $y_1$ ) pada Turnover Intention ( $y_2$ ) bernilai positif sebesar 32,5 %. Artinya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dan jika ditotal maka pengaruh antara kompensasi dan Turnover Intention sebesar 66%. Sedangkan untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara pengembangan karir

terhadap Turnover Intention adalah variabel pengembangan karir ( $x_2$ ) pengaruh positif secara langsung terhadap Turnover Intention ( $y_2$ ) sebesar 19.7 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel pengembangan karir ( $x_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $y_1$ ) pada Turnover Intention ( $y_2$ ) bernilai positif sebesar 8,6 %. Artinya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dan jika ditotal maka pengaruh antara kompensasi dan Turnover Intention sebesar 28.3%.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta cukup tinggi, yaitu 76,4%.

Kompensasi merupakan salah satu masalah yang sangat penting karena dengan kompensasi yang baik maka akan mendorong karyawan tak terkecuali perawat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, kompensasi juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja seorang perawat. Karena perawat akan memberikan timbal balik terhadap rumah sakit berupa kinerja yang baik sehingga perawat akan merasa lebih puas dengan mendapat kompensasi yang baik serta kinerja yg baik pula. Pengalaman dapat menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bahkan menyebabkan perawat yang berpotensi untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu kompensasi yang berupa gaji, tunjangan maupun insentif yang diberikan oleh rumah sakit akan memberikan kepuasan tersendiri bagi perawat. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mampu mencukupi kebutuhan perawat sedangkan insentif yang diberikan akan memberikan kepuasan fisik bagi perawat.

Istilah kompensasi memang sering digunakan untuk hal-hal yang berkaitan dengan administrasi gaji dan upah, padahal sebenarnya istilah kompensasi memiliki konsep dan makna yang lebih luas. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada perawat sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja perawat, maka perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena merasa pekerjaan dan jabatan mereka dibalas setimpal dengan kompensasi yg memadai. Suatu rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor yang biasa menciptakan kepuasan kerja bagi perawat dan biasa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja perawat yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kontribusi kompensasi terhadap Turnover Intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 33,5 %.

Kompensasi merupakan hak bagi perawat dan menjadi kewajiban rumah sakit untuk membayarnya. Dengan

memberikan kompensasi yang sesuai, rumah sakit menginginkan adanya prestasi kerja perawat sesuai dengan tujuan dari rumah sakit. Dengan memberikan bonus atau imbalan kepada perawat maka diharapkan perawat akan memberikan kontribusi ide-ide baru yang akan membantu rumah sakit untuk semakin berkembang. Keterampilan perawat yang sesuai dengan kompetensinya juga akan semakin berkembang sehingga menurunkan minat untuk meninggalkan rumah sakit.

Kompensasi memiliki kontribusi paling besar terhadap turnover intention. Pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Hal ini terjadi karena ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Jika karyawan merasa belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan turnover intention.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kontribusi kompensasi terhadap Turnover Intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 42,6 %.

Kepuasan kerja berpengaruh terjadinya turnover intention, karena ketidakpuasan perawat dalam pekerjaan. Banyak faktor yang memengaruhi

terjadinya turnover pegawai, namun umumnya faktor yang menyumbang tingkat turnover pegawai yang tinggi adalah faktor ketidakpuasan karyawan. Padahal kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan profitabilitas rumah sakit dalam jangka panjang melalui empat cara, karena karyawan yang puas cenderung bekerja dengan mutu yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih produktif, bertahan lebih lama dalam perusahaan, dan dapat menciptakan pelanggan yang puas (Kuswadi, 2004).

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kontribusi pengembangan karier terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 20.1 %.

Suatu karier mencerminkan perkembangan perawat secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karier menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karier menunjukkan perkembangan perawat

secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di rumah sakit.

Perencanaan dan pengembangan karier, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategis yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas (Mondy, 2008)

Rumah sakit lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan perawat perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap turnover intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kontribusi pengembangan karier terhadap Turnover intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 19.7 %.

Pengembangan karier atau kesempatan promosi menjadi salah satu komponen yang menentukan tingkat kepuasan seorang perawat. Perawat yang mendapatkan kesempatan karier yang luas akan mendapatkan banyak pengalaman dan pengetahuan yang baru yang hal tersebut akan berdampak kepada naiknya jabatan dan kompensasi

yang diterimanya. Perawat yang merasa terpuaskan dengan kesempatan karir yang diberikan oleh RS akan tetap bertahan di RS tersebut dan enggan untuk meninggalkan RS begitupula sebaliknya.

Pengembangan karir merupakan factor penting terhadap ada atau tidak ada niat untuk keluar. Semakin luas kesempatan karir yang diberikan oleh RS kepada perawat maka akan semakin puas dalam bekerja yang nantinya berakibat pada tetap bekerjanya perawat di RS.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Hunter, Felix dan Tan (2008) menyatakan bahwa, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Hal ini karena kesempatan terbatas untuk mengembangkan karir akan lebih tinggi turnover intentionnya dibandingkan dengan karyawan yang diberikan pengembangan karir yang luas.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Selain itu, kompensasi berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Untuk variabel kepuasan kerja didapatkan hasil memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dan variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Selain itu pengembangan karir juga berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dan terdapat pengaruh tidak

langsung antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Terdapat pengaruh tidak langsung antara pengembangan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

### Saran

Saran Bagi rumah sakit yaitu dapat memberikan kompensasi yang baik dalam bentuk financial maupun non financial kepada perawat agar perawat mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sehingga diharapkan keinginan atau niat untuk pindah kerja dan frekuensi *Turnover Intention* di RS PKU Muhammadiyah Gamping juga berkurang. Selain itu rumah sakit juga dapat memberikan kesempatan pada perawat untuk mengembangkan karir untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi sehingga diharapkan perawat akan tetap bertahan untuk bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Rumah sakit dalam proses seleksi dan rekrutmen harus lebih jeli dalam memilih karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di rumah sakit, dengan memperbaiki sistem seleksi dan rekrutmen diharapkan dapat mengurangi *turnover rate* pada rumah sakit. Selain itu rumah sakit harus menganalisis dan mengembangkan lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* perawat.

Meningkatkan mutu rumah sakit sehingga perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya pun akan terus tertantang untuk bekerja karena tuntutan

untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006
- Hair. JF., Joseph.F,et.Al.(1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice-Hall. Inc., New Yersey
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Saining, J. P. G., Hamzah, A., & Idar. (2011). *Analisis faktor keinginan pindah kerja(intention Turnover) perawat di rumah sakit umum daerah(RSUD) kabupaten Buol provinsi Sulawesi Tengah*