

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Rumah Sakit

RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ahmad Dahlan 20 Yogyakarta. Pada tanggal 16 Juni 2010 Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara nomer 503/0299a/DKS/2010. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Persyarikatan Muhammadiyah, diakui pemerintah mengenai sebagai badan hukum Nomor: IA/8.a/1588/1993, tertanggal 15 Desember 1993. Sebagai bagian pengembangan, sejarah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping tidak lepas dari sejarah berdirinya RS PKU Muhammadiyah, Jl. Ahmad Dahlan 20. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan berupa klinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring

dengan waktu, nama PKU berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

2. Visi, Misi, dan Tujuan RS PKU Muhammadiyah Gamping

a. Visi Menjadi rumah sakit Islam rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan dan pendidikan kesehatan yang Islami, aman profesional, cepat, nyaman dan bermutu.

b. Misi

1) Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.

2) Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam c) Mewujudkan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

Tujuan Pertumbuhan dan perkembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping yang mampu mendukung tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi

kebutuhan semua lapisan masyarakat. d. Jenis Pelayanan Jenis pelayanan yang diberikan oleh RS PKU Muhammadiyah Gamping terdiri dari : Gawat Darurat 24 jam, Klinik Spesialis, Rawat Inap: Klas 3 : 40 tempat tidur, Klas 2 : 32 tempat tidur, Klas 1 : 12 tempat tidur Klas VIP : 10 tempat tidur, Kamar Bayi : 5 tempat tidur, Perawatan intensif : 15 tempat tidur, Kamar Operasi, Hemodialisa, Laboratorium, Fisioterapi, Radiologi, Farmasi Rumah Sakit, Gizi Bina Ruhani, Pemulasaran Jenazah.

3. Data Umum

Pada bab ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* RS PKU Muhammadiyah Gamping. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 47 perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Sebelum kuesioner disebarkan pada responden, kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus *Product Moment Correlation Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu analisis deskriptif statistik dan analisis path.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

4. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. 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. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. 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 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	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	0.947	Reliabel
	2	0.823	Valid		
	3	0.819	Valid		
	4	0.815	Valid		
	5	0.894	Valid		
	6	0.851	Valid		
	7	0.841	Valid		
	8	0.841	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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, 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.

5. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis deskriptif. Ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Analisis Descriptive Variabel Kompensasi

Tabel 4. 2 Analisis Descriptive Variabel Kompensasi

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	12	20	15.87

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2 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.

2) Analisis Descriptive Variabel Pengembangan Karier

Tabel 4. 3 Analisis Descriptive Variabel Pengembangan Karier

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	23	38	29.72

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 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.

3) Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 4 Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	51	73	67.30

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.4 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.

4) Analisis Descriptive Variabel Pengembangan Turnover Intention

Tabel 4. 5 Analisis Descriptive Variabel Turnover Intention

Jumlah Responden	Minimum	Maximum	Mean
47	26	36	32.19

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.5 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.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 6 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

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik perawat (responden) berdasarkan Jenis Kelamin perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, sebagian besar perempuan yaitu sebanyak 42 responden (89,4%). Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 responden (10,6%). Dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini mayoritas responden perawat berjenis kelamin perempuan. Berhubungan dengan karakter perempuan yang cenderung menyukai pekerjaan bagian 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.

6) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 7 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

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karakteristik perawat (responden) berdasarkan Usia perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, sebagian besar perawat (responden) termasuk dalam kategori 25-30 tahun yaitu sebanyak 23 responden (48,9%) dan yang paling sedikit adalah perawat (responden) yang berumur <25 tahun (8,5%) yang baru menyelesaikan studi keperawatannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping masih dalam usia yang produktif dan masih memungkinkan untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain, pada rentang usia produktif sangat berpeluang untuk

mendapatkan pekerjaan di rumah sakit lain karena perawat merasa sudah lebih memiliki pengalaman dan membutuhkan pengembangan karir yang lebih tinggi.

7) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
D3	33	70.2
S1	14	29.8
Total	47	100.0

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, sebagian besar termasuk dalam kategori D3 yaitu sebanyak 33 responden (70,2%) sedangkan sisanya sebanyak 14 responden (29,8%) termasuk dalam kategori S1. 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 yang ,memiliki pendidikan DIII keperawatan dapat disekolahkan alih jenjang menjadi S1. Dengan adanya pengembangan karir ini diharapkan tingkat keinginan untuk

pindah kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping juga berkurang.

8) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 9 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

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping, sebagian besar termasuk dalam kategori menikah yaitu sebanyak 36 responden (76,6%) dan sebanyak 11 responden (23,4%) termasuk dalam kategori belum menikah. 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.

9) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4. 10 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 4.10 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.

6. Analisis Path

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1) Koefisien Jalur Kompensasi dan Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan jalur untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi dan Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.756	3.338

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.10 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 .

2) Koefisien Jalur Kompensasi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan jalur untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 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 ^a	.732	.713	1.447

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,713 (71,3%) yang berarti bahwa variable bebas kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* sebesar 71,3% sedangkan 28,7% dapat disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

b. Hasil Uji t Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1) Jalur Kompensasi dan Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

Tabel 4. 13 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

Sumber : data primer 2017

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 $\rho_{y_1x_1}$ 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 $\rho_{y_1x_2}$ 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.

2) Jalur Kompensasi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention.

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

Tabel 4. 14 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 $\rho_{y_2x_1}$. 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.

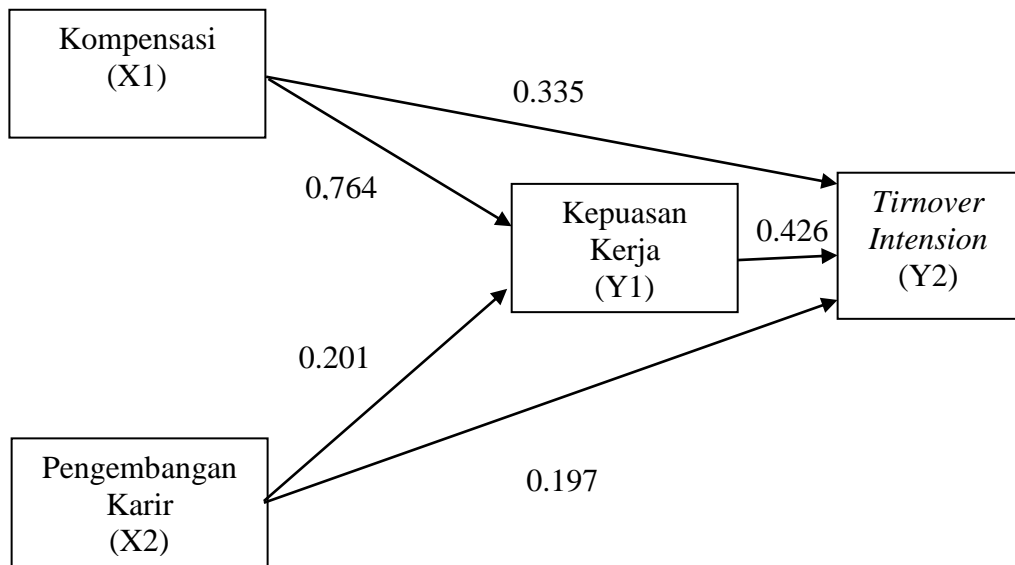
Pengembangan karier menunjukan nilai $t=2,076$ ($>2,016$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai standardlzed beta adalah 0.197 yang merupakan nilai path atau jalur $\rho_{y_2x_2}$. Sedangkan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap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

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 *standardized 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.

3) Pengaruh Tidak Langsung Antara Kompensasi, Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Jalur.

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 koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien hasilnya sebagai berikut :



Gambar 4. 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 $0.201 \times 0.426 = 0.086$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahawa nilai koefisien jalur kompensasi terhadap turnover intention sebesar

0.335 sedangkan nilai koefisien kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.325 yang artinya pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Begitu juga dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahawa nilai koefisien jalur pengembangan karir terhadap turnover intention sebesar 0.197 sedangkan nilai koefisien kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.086 yang artinya pengaruh langsung pengembangan karir terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

4) Pengaruh Total Antara Kompensasi, Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Jalur.

Berikut ini adalah tabel pengaruh total dari penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung :

Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Pengaruh total
ρy_1x_1	0.764		0.764
ρy_1x_2	0.201		0.201
ρy_2x_1	0.335	0.325	0.660
Pengaruh tidak langsung (melalui y_1)			
Pengaruh langsung dan tidak langsung			
ρy_2x_2	0.197	0.086	0.283
Pengaruh tidak langsung (melalui y_1)			
Pengaruh langsung dan tidak langsung			

Sumber : data primer 2017

Dari tabel 4.15 diketahui untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara kompensasi terhadap *Turnover Intention* adalah variabel kompensasi (x_1) berpengaruh 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) 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) berpengaruh 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%.

B. Pembahasan

1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 9,296 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). 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.

Jika dihubungkan dengan karakteristik responden, yaitu dengan status pernikahan, dimana mayoritas responden sudah menikah yaitu 76,6%. Karyawan yang sudah menikah memiliki kebutuhan yang lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah dengan alasan untuk mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga berhubungan dengan

tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Selain itu pada karakteristik responden mayoritas karyawan usia diatas 25 tahun juga berhubungan dengan kompensasi dan kepuasan kerja, dimana usia tersebut mayoritas karyawan sudah menikah. Kembali lagi berhubungan dengan status pernikahan seperti yang dijelaskan sebelumnya.

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 merka 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 sejalan yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) menyatakan bahwa pemberian kompensasi baik maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja perawat yang berarti bahwa dengan meningkatnya kompensasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,186 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). 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 merupakan kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang perawat selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi rumah sakit. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh perawat karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya rumah sakit akan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan dengan tujuan memotivasi perawat agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit dan juga membangun komitmen perawat. Dengan kompensasi yang baik pula perawat akan enggan untuk meninggalkan rumah sakit karena telah termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada rumah sakit tersebut.

Komponen yang mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima oleh seorang perawat antara lain adalah pangkat atau golongan perawat yang bersangkutan, status kepegawaian, masa kerja, susunan keluarga, dan jabatan yang didudukinya. Dengan adanya komponen masa kerja maka semakin lama masa kerja seorang

perawat seharusnya semakin besar pula kompensasi yang diterima perawat oleh karena waktu dedikasinya terhadap rumah sakit. Selain gaji pokok, rumah sakit perlu memberikan bonus yang menarik. Bonus juga digunakan untuk memberikan imbalan kepada perawat untuk memberikan kontribusi ide-ide baru, mengembangkan keterampilan mereka, atau mendapatkan sertifikasi profesional. Dengan meningkatkan pemberian bonus maka perawat dapat memberikan kontribusi ide-ide baru yang akan membantu rumah sakit untuk semakin berkembang dan untuk meningkatkan mutu rumah sakit itu sendiri. Keterampilan perawat yang sesuai dengan bidangnya juga akan semakin berkembang sehingga menurunkan minat untuk meninggalkan perusahaan. Rumah sakit harus memperhatikan hal-hal tersebut agar perawat mendapat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan.

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.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan Ali Mohammad Mosadeghrad (2008) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh

negatif terhadap turnover *intention*. 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*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,605 dengan probabilitas 0,013 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Kontribusi kompensasi terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 42,6 %.

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati seorang perawat dalam pekerjaan dengan memperoleh

pujian dari hasil kerjanya, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

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).

Dari data karakteristik responden, mayoritas karyawan adalah perempuan. Jika gender dihubungkan dengan kepuasan kerja, salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan adalah terjadinya diskriminasi gender. Apabila terjadi diskriminasi pada perempuan maka sangat rentan untuk terjadinya *turnover intention* dikarenakan karyawan merasa tidak puas atas perlakuan tersebut.

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 sejalan yang dilakukan oleh Dini Kusumaningrum (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini terjadi karena keinginan berpindah seseorang juga terkait erat dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

4. Pengaruh Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,441 dengan probabilitas 0,019 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Kontribusi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 20.1 %.

Pengembangan karir ditujukan agar perawat mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki

sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Rumah sakit berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban perawat diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab perawat sehingga perawat dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

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

Perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik 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)

Dari karakteristik data responden didapatkan mayoritas responden adalah lulusan D3. Jika dihubungkan dengan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, perawat lulusan D3 masih membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga mereka membutuhkan dukungan dari rumah sakit untuk memfasilitasi dalam pengembangan karir dan keterampilan mereka untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

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 sejalan yang dilakukan oleh Vera Christine Tanudjaja (2010) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan tempat bekerja maka semakin besar kepuasan kerja yang akan dicapai.

5. Pengaruh Pengembangan Karier Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,076 dengan probabilitas 0,044 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Kontribusi pengembangan karir terhadap *Turnover intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu 19.7 %.

Pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi di tempat kerja.

Pengembangan karir atau kesempatan promosi menjadi salah satu komponen yang menentukan tingkat kepuasan seorang perawat. Perawat yang mendapatkan kesempatan karir 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.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa mayoritas responden adalah lulusan D3 keperawatan dan dapat mempengaruhi terhadap pengembangan karir. Untuk mengurangi angka *turnover intention*, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan pengembangan karir terhadap perawat. Karena untuk dengan memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan karir, diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*.

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 intention*nya dibandingkan dengan karyawan yang diberikan pengembangan karir yang luas.