

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN DAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU

Muhammad Ridwan¹⁾
Jahrizal²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This research uses a questionnaire with 160 respondents nurse Syafira Hospital Pekanbaru as a sample of a population of 267 people. Variable measurements using a Likert scale technique with a weight scale from 1 to 5. To analyze between variables X1, X2 to Z through Y use statistical path analysis techniques and test the level of significance using the t test that is processed with the statistical program application SPSS. The results of the study concluded that: 1) there was a significant negative effect of the Compensation variable on Turnover Intention. 2) There is a significant negative effect on the leadership variable on Turnover Intention. 3) There is a significant negative effect of the Compensation variable on Turnover Intention through Commitment. 4) There is a significant negative effect on the leadership variable on Turnover Intention through Commitment. 5) There is a significant positive effect on the Commitment variable towards Turnover Intention*

Keywords: *Compensation, Leadership, Commitment and Turnover Intention*

LATAR BELAKANG MASALAH

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang didapat melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sumber daya manusia dalam rumah sakit merupakan aset terpenting, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu rumah sakit. Oleh karena itu rumah sakit senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mulai dari perekrutan penyeleksian sampai mempertahankannya. hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi perpindahan karyawan (*turnover*

intention). *Turnover intention* dapat merugikan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti Rumah Sakit kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan tenaga kerja yang baru. Biaya yang dikeluarkan mulai dari perekrutan hingga mendapatkan karyawan yang siap pakai. Tenaga kerja yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, kemudian akan melakukan *turnover*. Hal ini jelas bahwa *turnover intention* membawa kerugian.

Tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi Rumah Sakit. Pertumbuhan rumah sakit dalam 10 tahun belakangan ini meningkat pesat terlihat dari banyaknya Rumah Sakit baru yang

berdiri di sekitar Pekanbaru. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Pelayanan yang profesional hanya dapat dicapai bila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu sumber daya manusia yang penting dalam pelayanan suatu

Rumah Sakit adalah perawat karena jumlahnya yang dominan dari seluruh jumlah karyawan di Rumah Sakit, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus kepada pasien setiap hari.

Tabel 1. Data Jumlah Perawat dan *Turnover* Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2016 - 2018

Keterangan	2016	2017	2018
Jumlah Perawat	142	152	267
Perawat Yang Direkrut	79	68	159
Perawat Resign	22	58	64
Persentase <i>Resign</i>	15,5%	38,2%	24%

Sumber : Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingginya tingkat *Turnover* pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru serta menunjukkan komitmen yang rendah terlihat dari banyaknya peristiwa pengunduran diri perawat terhadap rumah sakit, hal ini jelas mencerminkan ketidaksetiaan terhadap rumah sakit.

Fenomena yang ditemui berkaitan dengan *turnover intention* yang tinggi serta rendahnya komitmen karyawan di Rumah Sakit Syafira di Pekanbaru disebabkan tidak sesuainya kompensasi yang didapat oleh perawat di perusahaan tersebut. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh serang karyawan selaku manusia untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, pemberian kompensasi terhadap perawat khususnya insentif di rumah sakit tersebut masih kurang diperhatikan, padahal kompensasi merupakan pengganti kontribusi jasa perawat yang berhubungan dengan bentuk pemberian penghargaan atas penyelesaian tugas yang dibebankan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi alasan perawat dalam bekerja serta dapat memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja lebih dari perannya. Hal ini dapat berujung pada terciptanya komitmen perawat pada perusahaan tersebut.

Tabel 2. Data Surat Peringatan yang dikeluarkan Rumah Syakit Syafira Pekanbaru

Keterangan		2016	2017	2018
Surat Peringatan 1	Sesuai Prosedur	7	5	8
	Tidak Sesuai Prosedur	2	2	3
Surat Perigatan 2	Sesuai Prosedur	3	2	4
	Tidak Sesuai Prosedur	1	2	1
Surat Pemecatan	Sesuai Prosedur	4	2	3
	Tidak Sesuai Prosedur	2	0	1

Sumber : Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, 2019

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi dan tugas, atau pengambilan keputusan yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju. Pemimpin harus bersikap tegas kepada bawahan jika terjadi penyimpangan sikap ataupun tanggung jawab pekerjaan.

Terdapat *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu mengenai variable Kompensasi, kepemimpinan, komitmen dan *turnover intention*. Menurut Prabowo dan Noermijati (2016) dan Artha (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen dengan teknik analisis *path*. Penelitian Pratama (2016) juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen dengan analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan yang disampaikan Tabitha dan Dhyah (2015) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen, gaya kepemimpinan mempengaruhi

komitmen organisasi karena mampu menciptakan suasana yang baik dan efektif dan akan merasa puas dalam pekerjaannya dan tidak ingin pindah dari pekerjaannya tersebut.. Dalam Penelitian Yudhistira (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen.

Selain itu juga terdapat perbedaan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian Krisyanto (2017) terdapat kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun hasil dari penelitian yang dilakukan Puripurna *et. al.* (2017) berbeda, yaitu tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Variabel berikutnya yang ikut diteliti adalah kompensasi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairdir dan Sugiati (2016) dan Arin Dewi Putrianti (2014) menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hal serupa diungkapkan oleh Ni Luh

Dewi *et. al.* (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* namun dengan teknik analisis yang berbeda yaitu teknik analisis *path*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Irbayuni (2012) dengan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) bahwa kompensasi tidak memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap variable *turnover intention*.

Mahadewi dan Dhyah (2016) dalam penelitiannya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *turnover intention* menyatakan komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* baik secara simultan maupun parsial. Sesuai dengan penelitian Wonowijoyo dan Rosalina (2018), Lauren (2017) dan Tjendra (2019) juga menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover*. Beda hal dengan yang disampaikan Ratu dan Kempa (2019) dalam penelitiannya dengan judul variable-variable penentu *turnover intention*, menyatakan bahwa didalam kesimpulannya komitmen tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka cukup jelas tergambar bagaimana terjadinya berbagai fenomena terkait dengan permasalahan kompensasi dan Kepemimpinan yang diduga dapat mempengaruhi komitmen dan *turnover intention*. Hal ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui

Komitmen Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru

5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Pendapat ini menegaskan bahwa *turnover intentions* masih berupa keinginan perawat untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat lainnya (Nasution, 2009). *Turnover intention* didefinisikan sebagai intensi (maksud, niat atau keinginan) seseorang untuk melakukan pemisahan diri dari organisasi (Sunjoyo, dalam Siswanti & Muafi, 2008). Perilaku ini merupakan dampak selanjutnya dari adanya *intent to leave* (keinginan untuk meninggalkan organisasi).

Menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, (2013:4) indikator *turnover intentions* ada tiga yaitu :

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Komitmen

Secara definisi, komitmen terkait dengan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (Sudarmanto, 2009) Konsep tentang komitmen kerja perawat terhadap organisasi berkembang dari studi tentang loyalitas perawat. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan

suatu kondisi yang dirasakan oleh perawat yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja bukan hanya merupakan loyalitas, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memberikan tujuan kepada keberhasilan organisasi (Steers & Porter, 2009).

Kepemimpinan

Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurkholis, 2005)

Adapun indikator kepemimpinan menurut Nurkholis (2005) yaitu :

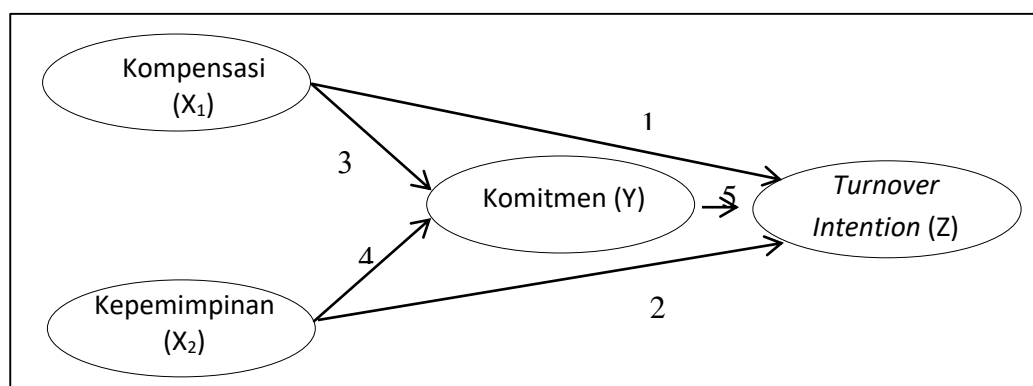
1. Bersifat adil
2. Memberikan sugesti
3. Mendukung tercapainya tujuan
4. Sebagai katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial kepada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Atmajawati, 2007)

Adapun indikator kompensasi menurut (Atmajawati, 2007) antara lain yaitu:

1. Upah dan Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen.
5. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan adalah Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang terletak di Jalan Jend. Sudirman Nomor 134 Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru 267 orang. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2013: 49)

bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”.

Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

- n* : ukuran sampel
- N* : ukuran populasi
- e* : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus diatas dapat digunakan angka sebagai berikut;

$$n = \frac{267}{1 + (267 \times (0,05)^2)} = \frac{267}{1,67} = 160$$

Jadi sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 160 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2011 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diperoleh dengan rumusan Slovin adalah 160 orang. Metode yang digunakan adalah *cluster random sampling* pada tehnik ini. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini hanya perawat.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- a. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid
- b. Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali 2012).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan ketepatan model, perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik dari ordinary least squares (OLS) yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

a) Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Situmorang, 2010). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik dan kolmogorov-smirnov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance $>$ 0,1 atau nilai VIF $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila pada grafik scatterplot titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas atau dapat disebut terjadi homokedastisitas. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis distribusi frekuensi dan mean (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai

kecendrungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut yang bertujuan untuk dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala.

Analisis Path (Jalur)

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2011:70).

Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila $\beta_1 = 0$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $\beta_1 \neq 0$ maka H_1 diterima yang artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen dengan ketentuan:

1. H_0 : Jika nilai sig penelitian $> 0,05$ maka diartikan bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan secara individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. H_0 : Jika nilai sig penelitian $< 0,05$ maka diartikan bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan secara individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dan X. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan satu variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 109 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung berkisar antara 0,200 sampai 0,538. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel 0,155 maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel yang meliputi, *turnover intention*, komitmen, kompensasi dan kepemimpinan, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas keempat variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Nromalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, variabel kompensasi 0,318, variabel kepemimpinan 0,339, variabel komitmen 0,486 dan variabel *turnover intention* 0,97. Sehingga model tersebut telah memenuhi asumsi untuk dipakai sebagai persamaan *Path Analysis*.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Dari hasil perhitungan analisis data terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan bahwa dua model tersebut tidak terdapat heterokedastisitas.

Koefisien Determinasi (R²)

1. Koefisien determinasi sub struktur 1

Hasil uji koefisien determinasi sub struktur 1 dalam penelitian dengan nilai sebesar 0,472 atau

Uji Persamaan Substruktur 1

Tabel. 3. Hasil Uji Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.216	2.593		4.326	.000
1 Kompensasi	.247	.092	.196	2.688	.008
Kepemimpinan	.434	.082	.383	5.264	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

47,2% dan nilai $e_1 = 0,528 (\sqrt{1} - 0,472)$ yang bermakna kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen sebesar 47,2%.

2. Koefisien determinasi sub struktur 2

Hasil uji koefisien determinasi sub struktur 2 dalam penelitian dapat dilihat pada nilai sebesar 0,414 atau 41,4% dan nilai $e_2 = 0,586 (\sqrt{1} - 0,414)$ yang bermakna kompensasi, kepemimpinan dan komitmen secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 41,4%.

Analisis Jalur

Setelah nilai masing-masing variabel laten datanya diperoleh, maka dilakukan analisis jalur. Analisis jalur pada penelitian ini memiliki 2 persamaan structural sesuai dengan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun hasil regresi dari persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat digambarkan persamaan struktural 1 sebagai berikut:

$$Y = 0,196X_1 + 0,383X_2 + e$$

Uji Persamaan Substruktur 2

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.879	2.383		15.894	.000
1 Kompensasi	-.202	.082	-.191	-2.474	.014
Kepemimpinan	-.169	.078	-.178	-2.174	.031
Komitmen	-.159	.069	-.189	-2.287	.024

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat digambarkan persamaan struktural 2 sebagai berikut:

$$Z = -0,191X_1 + -0,179X_2 + -0,189Y_1 + e$$

Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung,

berdasarkan tabel 3 dan 4 diatas dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh sebagai berikut ini:

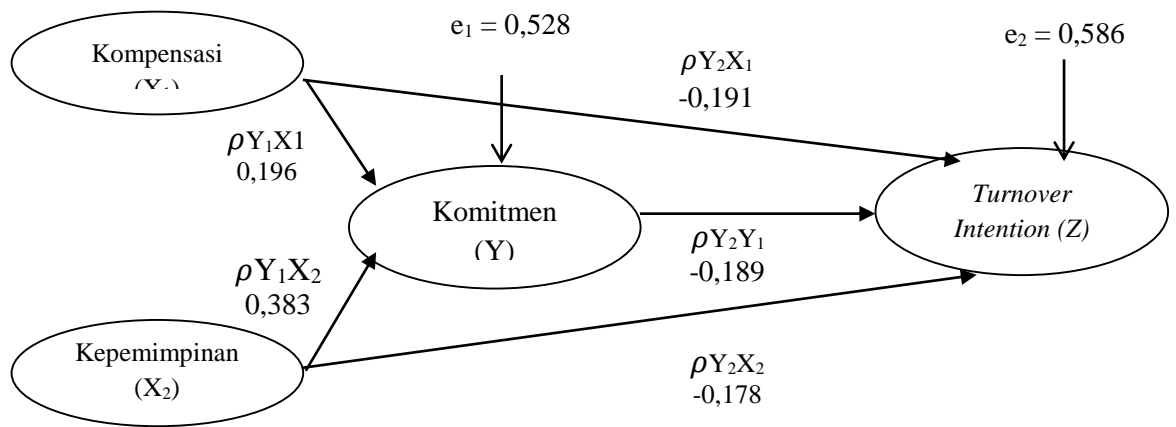
Tabel 5. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	P Value	Keterangan
1	Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>	-0,191	0,014	<i>Signifikan</i>
2	Kepemimpinan	<i>Turnover Intention</i>	-0,178	0,031	<i>Signifikan</i>
3	Komitmen	<i>Turnover Intention</i>	-0,189	0,024	<i>Signifikan</i>
4	Kompensasi	Komitmen	0,196	0,008	<i>Signifikan</i>
5	Kepemimpinan	Komitmen	0,383	0,000	<i>Signifikan</i>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION PERAWAT RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU

Berdasarkan hasil pengujian persamaan struktural 1 dan 2 diperoleh diagram jalur empiris model Kinerja :



Gambar 2. Diagram jalur hasil analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* langsung dan tidak langsung melalui variabel komitmen

Pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan kepemimpinan terhadap *Turnover*

Intention yang dimediasi oleh komitmen dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh %		t-hitung	R square
		Langsung	Tidak Langsung		
X1 → Y	0,196	3,84%		2,688	0,472
X2 → Y	0,383	14,67%		5,264	
X1 → Z	-0,191	3,64%	-	-2,474	0,414
X2 → Z	-0,178	3,16%	-	-2,217	
Y → Z	-0,189	3,57%	-	-2,287	
X1 → Y → Z	-	-	- 3,7%	-2,474	
X2 → Y → Z	-	-	- 7,2%	-2,217	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Selanjutnya akan dibahas satu per satu pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan

kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui peranan komitmen, sebagai berikut ini :

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Hal

ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat, artinya dengan semakin baik sistem kompensasi yang diberikan organisasi akan mampu mengurangi *Turnover Intention* perawat. Oleh sebab itu organisasi harus mampu memberikan kompensasi yang memadai agar para perawat tidak melakukan *Turnover Intention*, yang pada akhirnya akan membuat organisasi mengalami kerugian.

Namun jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden kompensasi berada pada kategori baik. Pernyataan yang mendapat poin tertinggi adalah Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya artinya para perawat dalam setiap tahun memperoleh tunjangan hari raya. Selanjutnya untuk pernyataan dengan skor terendah adalah Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai artinya masih banyak perawat yang tidak mendapatkan bonus dari organisasi jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh *negative* secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian Wiguna (2017), Khaidir (2016) dan Dewi (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun tidak sejalan dengan penelitian Lauren (2017) dan Putrianti (2014), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Demikian pula dengan penelitian Irbayuni (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* perawat, artinya dengan semakin baik kepemimpinan atasan dari suatu organisasi akan mampu mengurangi *turnover intention*. Dengan demikian tingginya kemampuan kepemimpinan dalam menjalin hubungan yang harmonis kepada para bawahannya akan mampu berdampak kepada *turnover intention* perawat.

Jika dilihat dari hasil rekapitulasi responden kepemimpinan berada pada kategori baik. Pernyataan yang mendapat poin tertinggi adalah Atasan Anda tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas dan menjalankan peraturan artinya para perawat merasa bahwa atasan mereka dalam memberikan tugas menyamakan antar satu perawat dengan perawat yang lainnya. Selanjutnya untuk pernyataan dengan skor terendah adalah Kepala bagian Anda menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya, misalnya menyapa setiap karyawannya di kantor artinya masih banyak perawat yang merasa bahwa pemimpin tidak menjaga hubungan yang harmonis kepada bawahan.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh *negative* secara signifikan

terhadap *turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian Krisyanto (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun tidak sejalan dengan penelitian Paripurna, dkk (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* perawat, artinya dengan semakin baik komitmen yang dimiliki perawat akan mampu mengurangi perawat untuk melakukan *turnover intention*.

Namun jika dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden, komitmen berada pada kategori baik. Pernyataan yang mendapat poin tertinggi adalah Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini artinya masih banyak perawat merasa bahwa mereka sangat nyaman di dalam organisasi, dimana kehadiran mereka sangat di hargai oleh organisasi, hal ini dapat dilihat seperti saat sedang mengalami musibah bantuan dari organisasi selalu diberikan kepada setiap perawat. Selanjutnya untuk pernyataan dengan skor terendah adalah Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya artinya masih banyak perawat yang menginginkan pekerjaan di tempat lain, sehingga mereka kurang

memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen memiliki pengaruh *negative* secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini sejalan dengan penelitian Tanuwijaya, dkk (2016), yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Tjendra (2019), Wiguna (2017) dan Lauren, dkk (2017), yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula dengan penelitian Madlini, dkk (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen

Orang akan sulit untuk memiliki kepercayaan diri kalau selalu diawasi secara ketat. Dengan mekanisme kerja yang didorong dari dalam dirinya sendiri, diharapkan akan muncul komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* melalui komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen mampu untuk memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wiguna (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara negatif dan

signifikan melalui komitmen, sehingga semakin baik sistem kompensasi yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak kepada pengurangan *turnover intention*.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen

Salah satu faktor yang berperan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan itu ada karena dalam kenyataannya suatu organisasi dipegang atau dikendalikan oleh seorang pemimpin. Peranan seorang pemimpin didalam organisasi sangat menentukan, karena dia sebagai motor penggerak dari organisasi untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* melalui komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen mampu untuk memediasi kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prabowo (2015), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* secara negatif dan signifikan melalui komitmen, sehingga semakin baik kepemimpinan seorang atasa akan mampu menjalin hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasa sehingga berdampak kepada pengurangan *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika Kompensasi meningkat maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menurun. Sebaliknya, jika Kompensasi menurun maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru akan meningkat.
2. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika Kepemimpinan meningkat maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menurun. Sebaliknya, jika Kepemimpinan menurun maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru meningkat.
3. Kompensasi mampu mempengaruhi *turnover intention* melalui komitmen. Maka semakin baik kompensasi perawat diharapkan mampu meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* perawat. Sebaliknya, jika semakin rendah kompensasi perawat akan berdampak kepada rendahnya komitmen perawat terhadap organisasi sehingga

- dapat meningkatkan *turnover intention* perawat Syafira Pekanbaru
4. Kepemimpinan mampu mempengaruhi *turnover intention* melalui komitmen. Maka semakin baik kepemimpinan pemimpin diharapkan mampu meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* perawat. Sebaliknya, jika semakin jelek kepemimpinan pemimpin akan berdampak kepada rendahnya komitmen perawat terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan *turnover intention* perawat Syafira Pekanbaru
 5. Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan jika Komitmen meningkat maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menurun. Sebaliknya, jika Komitmen menurun maka *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru juga akan meningkat.
- kepada perawat rumah sakit syafira pekanbaru untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi perawat. Agar perawat tidak mencoba menghubungi atau mencari informasi lowongan pekerjaan.
2. Peningkatan komitmen perawat rumah sakit dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dan mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan dan kebijakan yang berlaku di rumah sakit. Sehingga, mampu meningkatkan kesetiaan perawat kepada rumah sakit.
 3. Untuk meningkatkan peran kompensasi terhadap penurunan *turnover intention* dengan lebih memperhatikan pencapaian pekerjaan perawat dengan cara memberikan insentif terhadap pencapaian kinerja perawat rumah sakit.
 4. Untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan terhadap penurunan *turnover intention*, diharapkan pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dan mampu bersinergi dengan para perawat sehingga menimbulkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

Saran

Berdasarkan hasil dan analisis data penelitian serta kesimpulan diatas maka dalam upaya menurunkan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Turnover Intention perawat Rumah sakit syafira pekanbaru dapat dikurangi melalui, pimpinan organisasi harus mampu berinteraksi dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Paripurna, I Gede., Supartha Diatmika., I Wayan Gede dan Subudi Made. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Kuta”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis

- Universitas Udayana 6.6.
ISSN:2441-2474
- Ghozali. 2012. *Buku Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Penerbit Yogya Pratama. Yogyakarta
- Khaidir, Muhammad dan Sugiati, Tinik. 2016. "Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kotrak PT. Ggah Satri Manunggal Banjarmasin". *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.4, Nomor 3
- Krisyanto, Edy. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri". *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. ISSN : 2356-2005
- Lauren, Jessica. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X", *AGORA* Vol. 5 No. 1
- Prabowo, Akhmadi dan Noermijati Arief Alamsyah. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawa Dan Biddan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang". *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14, No.1
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.12, No.2
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Bandung : Alfabeta
- Siswanti Yuni dan Muafi, 2008. "Turnover Intention : Faktor-faktor yang mempengaruhinya". *Jurnal Usahawan*, No. 03 TH XXXVII 2008
- Steers, R. M. & Michael Porter, 2009. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw-Hill, New York
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Tabitha Jerly dan Dhyah, Harjanti. 2015 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada PT. Young Multi Sarana". *AGORA* Vol.3, No.2
- Wiguna, I Gede Nanda Arta. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No. 8 , ISSN : 2302-8912
- Tjendra, William Imanuel. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ufo

Elektronika Surabaya”,
AGORA : Volume 7
No.1,2019

Wonowijoyo, Stefanie Martha
Trimurti dan Rosalina, Tanoto
Sherly. 2018. “*Pengaruh
Organizational Commitment
Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Intention Di PT.
Kediri Matahari Corn Mills*”,
AGORA Vol. 6 No. 1 (2018)
1-9