

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention di RSUD Aminah Kota Blitar

Oleh:

Aisyah Putri

Dosen Pembimbing

Sumartik, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2024

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang sifatnya kompleks serta sifat organisasinya yang beraneka ragam, sehingga membutuhkan sistem manajemen modern untuk setiap unit kerja. Sumber daya manusia rumah sakit terdiri dari karyawan kesehatan dan non kesehatan. Mereka merupakan aset internal yang paling berharga bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) adalah salah satu masalah yang sering muncul. Turnover memang diperlukan sebagai salah satu cara untuk memastikan bahwa rumah sakit berjalan dengan baik, jika dalam proporsi yang tepat. Namun, kehilangan sumber daya manusia yang terus menerus dan dalam jumlah yang cukup banyak tentunya tidaklah baik dan hanya akan menjadi beban tersendiri bagi rumah sakit.

Hal ini disebabkan bahwa tingkat turnover yang tinggi akan berdampak buruk pada organisasi. Ini dapat menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta meningkatkan biaya sumber daya manusia, yang mencakup biaya untuk pelatihan karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Jumlah turnover karyawan yang tinggi juga menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang lebih berpengalaman dan mempekerjakan karyawan baru. Oleh karena itu, turnover karyawan harus diatasi.

Rumah Sakit Umum Aminah merupakan Rumah Sakit yang memiliki indikasi adanya perpindahan karyawan. Rumah sakit yang telah berdiri sejak 2006 ini merupakan amal usaha persyarikatan muhammadiyah yang bergerak di bidang kesehatan. Berikut data turnover karyawan yang telah dijabarkan dalam tabel dibawah ini pada periode 2019 – 2023.

Pendahuluan

Tahun	Masuk	Keluar	Total Karyawan per Tahun	Persentase
2019	16	16	252	11,94 %
2020	7	21	259	15,79 %
2021	14	23	273	16,03 %
2022	86	18	359	8,09 %
2023	54	19	413	8,14 %

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terdapat 97 karyawan yang memutuskan untuk keluar dari rumah sakit. Persentase karyawan yang keluar mencapai angka tertinggi pada tahun 2021 yakni sebesar 16,03%. Menurut penelitian yang dilakukan [1], angka tersebut melebihi 10% dari batas normal. Sehingga menyebabkan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja dan suasana yang kurang kondusif. Mengacu pada fenomena di atas karyawan yang memutuskan untuk keluar tersebut murni didasarkan pada fikiran – fikiran untuk berhenti serta keinginan untuk hidup beserta keluarga di suatu tempat.

Salah satu faktor penyebab terjadinya turnover intention adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dipilih karena dianggap lebih efisien dan efektif di bidang seperti bisnis, industri, militer, pendidikan, dan rumah sakit. Ini dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transaksional. Selain itu, kepemimpinan transformasional dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) karena pemimpin yang menggunakan gaya transformasional selalu ingin memberikan dukungan kepada karyawan terhadap segala sesuatu yang mereka butuhkan sehingga ikatan antara pemimpin dan karyawan sendiri semakin erat [3].

Pendahuluan

Kompensasi menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya turnover intention di suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan memenuhi hak karyawannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan tolak ukur harapan karyawan terhadap kompensasi atas pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial sebagai wujud imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan.

Penyebab lain terjadinya *turnover intention* adalah job satisfaction karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi pekerjaannya akan menunjukkan sifat dan perilakunya dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan merasa ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut sehingga memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Riset Gap

Penelitian ini dilatar belakangi oleh reseach gap pada beberapa penelitian terdahulu :

- Berdasarkan [4] kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Terdapat celah pada penelitian ini karakter responden pada penelitian ini adalah karyawan pada RSUD Aminah Kota Blitar, sedangkan penelitian [4] pegawai perbankan Indonesia.
- Pada penelitian [5] kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menggunakan kuantitatif asosiasif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan pada penelitian [6] menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variable kompensasi terhadap *turnover intention* tersebut menggunakan kuantitatif.
- Penelitian [7] menggunakan Teknik sampling jenuh mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan pada penelitian [8] menggunakan analisis jalur mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

melalui uraian dan konteks permasalahan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian untuk dikembangkan sehingga penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hasil yang konsisten, mengurangi kekurangan pada penelitian terdahulu serta memberikan bukti empiris dari faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job satisfaction.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah



Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan taransformasional, kompensasi dan job satisfaction terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar

Rumusan Pertanyaan



1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar ?
3. Apakah job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar ?

Kategori SDGs



Penelitian ini masuk dalam kategori ke Sembilan (9) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu membangun infrastruktur yang tangguh, mempromosikan industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan, serta menjalankan inovasi.

Literatur Review

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mewujudkan dan mengelola kepentingannya sendiri demi kepentingan organisasi melalui keramahan pribadi, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal yang semuanya menimbulkan upaya ekstra dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas organisasi [9]. Indikator penelitian ini dari penelitian [9] yang menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional adalah :

- Idealized influence (Karismatik)
- Inspirational motivation
- Intellectual simulation (Stimulasi Intelektual)
- Individualized Consideration (Perhatian secara individual)

Temuan terdahulu kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi turnover intention antara lain penelitian [4], [12], [13]. Adapun penelitian tidak berpengaruh [14].

Literatur Review

Definisi kompensasi pada umumnya ialah semua honorium yang diperoleh pekerja atas hasil kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan [16] mengungkapkan kompensasi ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pekerja atas pekerjaannya. Indikator penelitian dari penelitian [17] yang menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah :

- Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas

Temuan terdahulu kompensasi mempengaruhi turnover intention antara lain [5], [18], [19]. Adapun penelitian tidak pengaruh [6].

Literatur Review

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [20]. Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja [15]. Indikator penelitian dari penelitian [21] yang menyatakan bahwa indikator job satisfaction adalah :

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji atau pendapatan
- Peluang promosi
- Pengawasan
- Rekan kerja

Temuan terdahulu job satisfaction dapat mempengaruhi turnover intention antara lain [23], [8], [9]. Adapun penelitian lain tidak berpengaruh [7].

Literatur Review

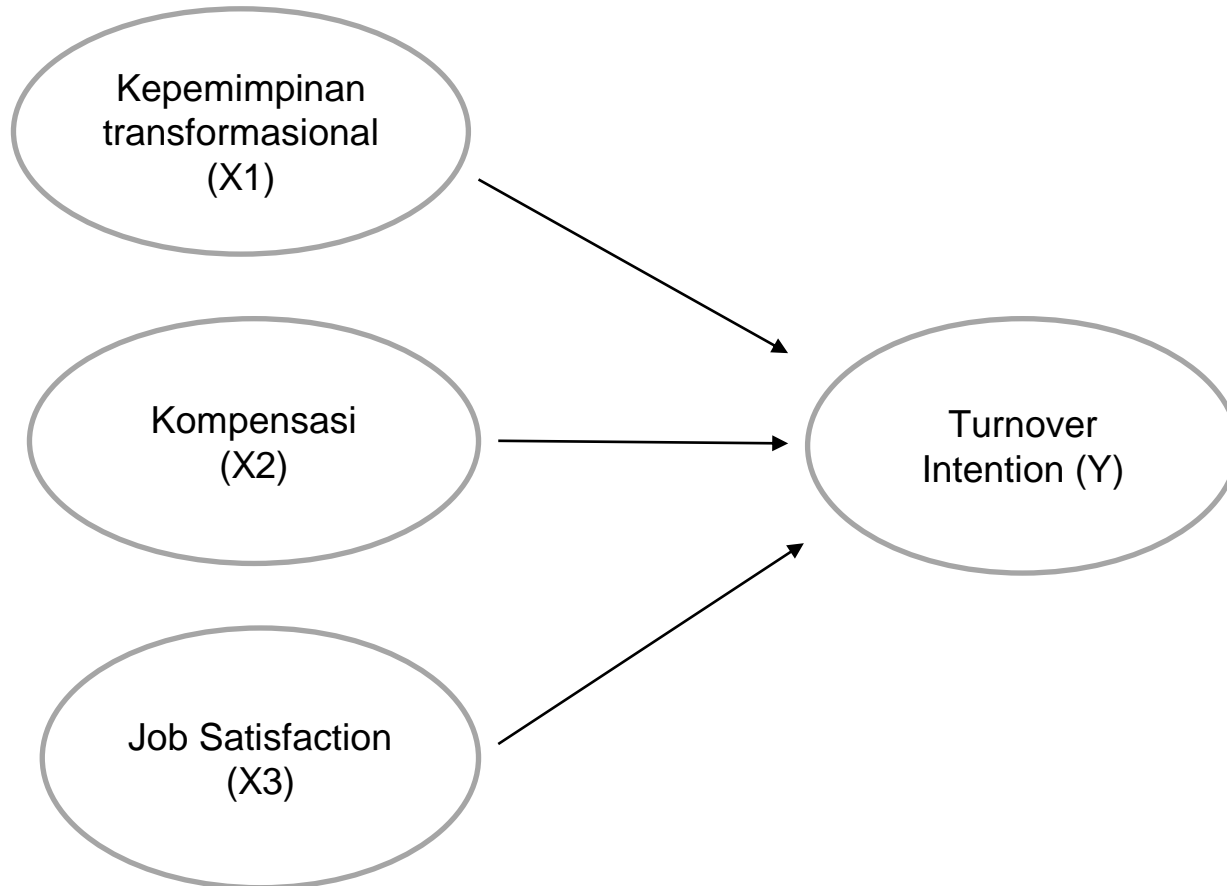
Turnover intention adalah niat dari keinginan pada diri karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Indikator penelitian ini dari penelitian yang menyatakan bahwa indikator turnover intention adalah

- Thinking of quitting : berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada pada lingkungan pekerjaan.
- intention to search for alternative : alternatif pekerjaan lain
- Intention to quit : karyawan yang berniat untuk keluar

Metode Penelitian

Jenis Penelitian	Metode kuantitatif, yang mana merupakan penelitian yang sifatnya deduktif dimana artinya penelitian ini memiliki tujuan atau maksud untuk menjawab rumusan masalah dengan menggunakan teori atau konsep sehingga dapat merumuskan suatu hipotesis [19]
Lokasi Penelitian	Rumah Sakit Umum Aminah Kota Blitar tepatnya di Jl. Veteran No. 39 Kepanjen Kidul, Kota Blitar Jawa Timur.
Populasi Penelitian	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Aminah
Sampel Penelitian	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang di ambil secara keseluruhan dari karyawan Rumah Sakit tersebut dengan menggunakan metode non probability sampling dengan spesifikasi purposive sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi yang dilakukan secara keseluruhan [7].
Teknik Pengumpulan Data	Menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisisioner dengan membagikan daftar pernyataan secara langsung pada responden. Kuisisioner tersebut diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan, dimana skala ini dinyatakan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) [7]. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur yang beberapa artikel jurnal dari penelitian terdahulu yang relevan.
Teknik Analisis Data	Teknik analisis data melalui regresi linear berganda SPSS versi 25 meliputi uji asumsi klasik, uji validitas. Uji multikolinieritas, uji

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 :Kepemimpinan Transformasional diduga berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention

H2 : Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention

H3 : Job Satisfaction diduga berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam penelitian, uji validitas bertujuan untuk melihat seberapa akurat suatu alat dapat mengukur variabel yang dimaksud. Sebuah instrumen dianggap valid jika ia dapat menggambarkan data dari variabel yang diteliti dengan akurat dan juga dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat.

Adapun kriteria dalam menguji validitas:

- a). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- b). Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0,811	0,165	0,000	Valid
	2	0,737	0,165	0,000	Valid
	3	0,914	0,165	0,000	Valid
	4	0,712	0,165	0,000	Valid
	5	0,792	0,165	0,000	Valid
	6	0,814	0,165	0,000	Valid
	7	0,822	0,165	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,688	0,165	0,000	Valid
	2	0,599	0,165	0,000	Valid
	3	0,641	0,165	0,000	Valid
	4	0,785	0,165	0,000	Valid
	5	0,664	0,165	0,000	Valid
	6	0,712	0,165	0,000	Valid
	7	0,581	0,165	0,000	Valid
	8	0,616	0,165	0,000	Valid
	9	0,849	0,165	0,000	Valid
	10	0,792	0,165	0,000	Valid
	11	0,566	0,165	0,000	Valid

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Job Satisfaction (X3)	1	0,782	0,165	0,000	Valid
	2	0,817	0,165	0,000	Valid
	3	0,843	0,165	0,000	Valid
	4	0,919	0,165	0,000	Valid
	5	0,876	0,165	0,000	Valid
	6	0,883	0,165	0,000	Valid
	7	0,823	0,165	0,000	Valid
	8	0,747	0,165	0,000	Valid
	9	0,814	0,165	0,000	Valid
	10	0,886	0,165	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,755	0,165	0,000	Valid
	2	0,857	0,165	0,000	Valid
	3	0,787	0,165	0,000	Valid
	4	0,881	0,165	0,000	Valid
	5	0,661	0,165	0,000	Valid
	6	0,819	0,165	0,000	Valid
	7	0,813	0,165	0,000	Valid
	8	0,858	0,165	0,000	Valid

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Dalam hal uji reliabilitas , apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel . Berdasarkan tabel di atas , nilai koefisien reliabilitas untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,904 , kompensasi 0,880 , job satisfaction 0,915 dan turnover intention 0,954 . Sehingga keempat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel .

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,904	>0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,880	>0,6	Reliabel
Job Satisfaction (X3)	0,915	>0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,954	>0,6	Reliabel

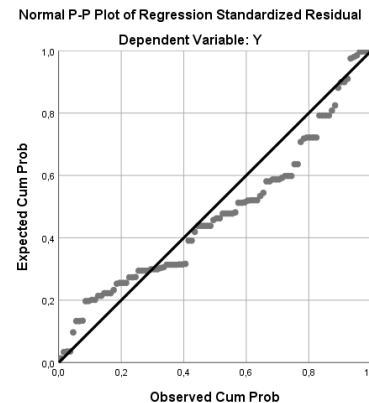
Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linear berganda berbasis OLS (Ordinary Least Square).

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi model regresi. Analisis grafis, khususnya Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Berikut uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini.



Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan adanya multikolinearitas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan uji multikolinearitas untuk melakukan analisis ini. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

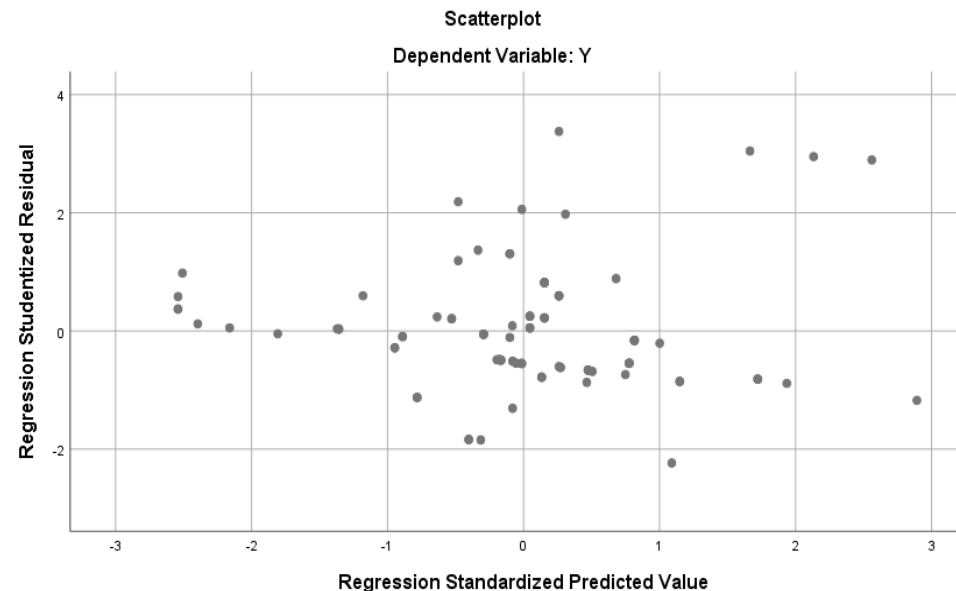
Model	Collinearity Statistic	
	tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,792	1,262
Kompensasi	0,660	1.516
Job Satisfaction	0,726	1,377

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai VIF dari variabel kepemimpinan transformasional 1,262, kompensasi 1,526, dan job satisfaction 1,377 lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance dari variabel kepemimpinan transformasional 0.792, kompensasi 0,660, dan job satisfaction 0,726 lebih besar dari 0,1 atau 10%. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik berupa uji scatterplot dan grafik. Jika titik-titik dalam model regresi tersebar secara acak, tersebar di atas dan di bawah sumbu Y, serta tidak membentuk pola secara jelas, maka model dianggap bebas heteroskedastisitas melalui analisis visual. Dalam SPSS, scatterplot dapat digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas secara visual. Grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Hasil dan Pembahasan

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini , uji autokorelasi digunakan untuk mengevaluasi model regresi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ dan hasilnya. Jika ada korelasi , itu disebut autokorelasi .

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,262 ^a	,069	,040	5,052	,663
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan hasil uji autolorelasi diatas, nilai Durbin Watson 0,663. Perbandingan tersebut menggunakan nilai signifikan 5%. Jumlah sampel (n) = 100 dan jumlah variabel 3 ($k=3$). Maka nilai Durbin-Watson akan diperoleh nilai D_u 1,736. Karena nilai Durbin Watson = 0,663 < dari nilai D_u 1,736 dan kurang dari $4 - 1,736$ (2,264), maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen.

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,795	5,572		3,552	,001
X1	,145	,174	,092	,830	,409
X2	-,317	,133	-,288	-2,376	,019
X3	,224	,111	,235	2,030	,045

Persamaan regresi dari pengolahan data tersebut dapat ditulis:

$$Y = a + b_1.X_1 - b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + e$$
$$Y = 19,795 + 0,145X_1 - 0,317X_2 + 0,224X_3 + e$$

Hasil dan Pembahasan

Adapun arti dari hasil penelitian tersebut yaitu:

- Jika variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job satisfaction bernilai sama dengan nol, maka turnover intention bernilai sebesar 19,795 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,145. Artinya Jika variabel kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka berdampak pada kenaikan turnover intention sebesar 0,145 satuan.
- Nilai koefisien kompensasi sebesar -0,317. Artinya Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka berdampak pada kenaikan turnover intention sebesar -0,317 satuan.
- Nilai koefisien job satisfaction sebesar 0,224. Artinya Jika variabel job satisfaction ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka berdampak pada kenaikan turnover intention sebesar 0,224 satuan.

Hasil dan Pembahasan

Uji T (Parsial)

Tujuan dari uji T adalah untuk mengetahui apakah variabel turnover turnover dipengaruhi oleh variabel kompensasi, job satisfaction, dan kepemimpinan transformasional. Tingkat signifikansi uji T adalah 0,05. Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh yang besar berdasarkan dasar pengambilan keputusan, jika nilai sig lebih besar dari 0,05 atau t hitung lebih kecil dari t tabel maka yang terjadi justru sebaliknya.

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,795	5,572		3,552	,001
	X1	,145	,174	,092	,830	,409
	X2	-,317	,133	-,288	-2,376	,019
	X3	,224	,111	,235	2,030	,045

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji parsial (uji T) diatas, diperoleh sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional (X1)

Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t hitung 0,830 dengan nilai signikansi $0,409 < 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel turnover intention, H_1 ditolak.

Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung -2,376 dengan nilai signikansi $0,019 < 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel turnover intention, H_1 ditolak.

Job satisfaction (X3)

Variabel job satisfaction memperoleh nilai t hitung 2.030 dengan nilai signikansi $0,045 < 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel turnover intention, H_1 diterima.

Hasil dan Pembahasan

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh besar dan positif secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,161	3	60,387	2,366	,076
	Residual	2450,599	96	25,527		
	Total	2631,760	99			

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa f hitung $<$ f tabel sehingga $2,366 < 2,699$ dan nilai signifikan $0,076 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional , kompensasi dan job satisfaction tidak berpengaruh signifikan dengan turnover intention

Hasil dan Pembahasan

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar, dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator adanya rasa percaya diri dalam pekerjaan.

Hal ini menunjukkan seorang pemimpin ketika menerapkan kepemimpinan transformasional yang dicirikan oleh seorang pemimpin mampu memotivasi, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja melebihi harapan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Kepemimpinan transformasional terbukti dapat mengurangi turnover intention di rumah sakit. Penerapan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi perilaku positif karyawan dengan memotivasi, meningkatkan kreativitas dan inovasi serta menanamkan kepercayaan diri. Sikap pemimpin yang adil, jujur, memiliki pemikiran terdepan dalam menganalisis dan mengkonseptualkan masalah yang mengarah pada solusi terbaik.

Hasil penelitian ini didukung oleh [24] yang menyatakan dalam penelitiannya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan [25] bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Hasil dan Pembahasan

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar, dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator adanya tunjangan di Rumah Sakit.

Hal ini menunjukkan Rumah Sakit masih perlu memperhatikan kompensasi dengan serius dan menerapkannya secara nyata agar karyawan dapat tinggal lebih lama di sana. kompensasi yang lebih tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasa dihargai untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, kompensasi yang lebih rendah akan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang berarti kompensasi sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [26] yang menyatakan dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan [27] bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Hasil dan Pembahasan

PEMBAHASAN

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar, dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator job satisfaction yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator hubungan rekan kerja.

Ini menunjukkan bahwa rekan kerja yang mendukung, kooperatif, dan dapat berkomunikasi dengan baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di mana kinerja yang baik dapat dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh [9] yang menyatakan dalam penelitiannya job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan [28] membuktikan bahwa job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar, 2) Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar, 3) job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention di RSUD Aminah Kota Blitar. Melalui kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu memotivasi, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja melebihi harapan yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi yang rendah memungkinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Begitupun Job satisfaction yang rendah memungkinkan juga karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

TERIMA KASIH

Terima kasih atas semua bantuan dan panduan yang telah diberikan oleh berbagai pihak dalam menyelesaikan penelitian ini. Dukungan yang diberikan kepada penulis sangatlah berharga dan penulis sangat menghargai segala upaya yang telah dilakukan. Penulis juga ingin berterima kasih kepada RSUD Aminah Kota Blitar dan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas izin yang diterbitkan, baik dalam bentuk maupun dukungan lainnya, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Referensi

1. P. K. & U. I. Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Jayakarta Balindo," *E Jurnal Manajemen Unud*, vol. 7, no. 2, pp. 555-583, 2018.
2. S. & R. S. L. Solehah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam," *Jurnal Dimensi*, vol. 8, no. 2, pp. 210-239, 2019.
3. S. d. S. R. Tanoto, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Sektor Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Blora," *AGORA*, vol. 10, no. 2, pp. 1 - 24, 2022.
4. T. F. R. S. D. K. M. F. & F. Y. Hidayat, "COVID-19 Outbreak Effects on Leadership, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Mediating Model of Indonesian Banking Sector," *International Journal of Industrial Management* , vol. 10, no. 1, p. 113–128, 2021.
5. N. A. P. A. & P. A. Gani, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *jurnal pendidikan dan kewirausahaan* , vol. 2, no. 10, pp. 579-588, 2022.
6. E. K. Z. Z. A. O. & R. M. Saputra, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi.," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, vol. 2, no. 8, pp. 1491-1500., 2022.
7. I. B. K. S. I Komang Agus Dharma Sentana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention," *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 10, pp. 5232-5261, 2017.

Referensi

1. S. H. P. Azisah Putri Ayu Ningtyas, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 9, no. 4, pp. 1634-1655, 2020.
2. Y. B. Ade Imam Suhakim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention," *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 1, no. 2, pp. 137-146, 2021.
3. A. S. L. T. H. Trixie Aulia Wardhani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sdm Do Ptpn Iii Persero Medan," 2019.
4. N. L. Achmad Djuraidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 1-13, 2020.
5. R. Vania, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa," *AGORA*, vol. 7, no. 1, 2019.
6. P. S. & J. T. A. Robbins, *Organizational Behaviour*, JAKARTA: SALEMBA EMPAT, 2017.
7. A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education.," *Personnel Review*, vol. 1, no. 51, pp. 57-76, 2021.

Referensi

1. M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta:: PT. Bumi Aksara, 2020.
2. T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, 2014.
3. L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
4. K. F. R. R. Reza Ramadhani, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* , vol. 2, no. 1, pp. 444-458, 2023.
5. N. T. Gaudensia Widya Salju, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi," *Journal of Innovation Research and Knowledge*, vol. 2, no. 10, 2023.
6. Yateno., *Perilaku Organisasional (Pertama)*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta., 2020.
7. Kaswan., *Perilaku Organisasi Positif CV. Pustaka Setia (Pertama, BANDUNG: Alfabeta*, 2018.
8. T. Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*, Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2016.
9. M. N. F. D. S. Pawirosumarto, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. JNE," *Jurnal SWOT*, vol. 3, no. 3, pp. 559-571, 2017.

Referensi

1. S. S. Mega Wandani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Media si Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi PadaWs Warung Steak di Karesidenan Surakarta)," *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, vol. 1, no. 2, pp. 73-86, 2022.
2. A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education," *Personnel Review*, vol. 51, no. 1, pp. 57-76, 2021.
3. R. S. Ahmad Sihabudin, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Asuransi Asei Indonesia," *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, vol. 2, no. 3, pp. 747-761, 2022.
4. A. W. S. G. N. P. Y. A. Komang Ayu Diantini, "Pengaruh Komitmen Organsasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksp Catur Bangli Mandiri," *JURNAL EMAS*.
5. S. H. S. Rosa Maria Rostandi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 147-154, 2021.

