

The Influence Of Transformational Leadership, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention at R “X”

[Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention di RS “X”]

Aisyah Putri¹⁾, Sumartik^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. This research was conducted to find out how transformational leadership, compensation, and job satisfaction influenced turnover intentions in X. This type of research is a quantitative approach. The population in this study is the entire permanent staff of the hospital "X" of 100 employees who were made as respondents using purposive sampling method. Data collection techniques using questionnaires with likert scale measurements. Data analysis techniques using SPSS software version 25. This study demonstrates that transformational leadership has a significant negative impact on turnover intention, compensation has a major negative effect on turnover intention while job satisfaction has a substantial positive influence on turnover intention.

Keywords - Transformational Leadership, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan job satisfaction terhadap turnover intention di RS “X”. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RS “X” berjumlah 100 karyawan yang dijadikan sebagai responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert. Teknik analisis data menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention

Kata Kunci - Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Job Satisfaction, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat untuk menangani permasalahan kesehatan dengan menyediakan perawatan menyeluruh dan berkualitas tinggi bagi pasien. 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. Turnover intention adalah salah satu masalah perusahaan yang paling umum.

Turnover memang diperlukan sebagai salah satu cara untuk memastikan bahwa rumah sakit berjalan dengan baik, jika dalam proporsi yang tepat. Namun ketika rumah sakit kehilangan sumber daya manusia yang terus menerus dan jumlah yang banyak jelas akan menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan serta dapat meningkatkan biaya operasional seperti biaya untuk melakukan pelatihan hingga biaya rekrutmen. Oleh karena itu, turnover karyawan harus diatasi.

Rumah Sakit “X” merupakan Rumah Sakit yang mempunyai indikasi adanya perpindahan karyawan. Berikut data turnover karyawan yang telah dijabarkan dalam tabel dibawah ini pada periode 2019 – 2023.

Tabel : Turnover Tahun 2019 – 2023, Sumber : PSDI RS”X”

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 di tempat kerja dan lingkungan yang tidak ramah (konduusif). 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.

Pengaruh kepemimpinan didalam perusahaan memiliki peran penting dalam mengatasi turnover intention. Pemimpin harus bisa menggerakkan karyawannya untuk bersama-sama mencapai tujuan dan target [2]. Seorang pemimpin memiliki sifat dan watak yang khas dan berbeda setiap orangnya sehingga pemimpin harus mampu memberikan inspirasi dan dukungan, memberikan stimulus intelektual kepada karyawannya agar ikatan antara pemimpin dan karyawan semakin erat [3]. Kepemimpinan transformasional dianggap lebih efisien dan efektif diterapkan dalam bidang bisnis, industri, militer, pendidikan, dan rumah sakit dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transaksional.

Salah satu faktor penyebab adanya turnover intention di suatu perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan memenuhi hak karyawannya. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya karena karyawan tersebut telah bekerja dengan baik. Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial atau non finansial sebagai bentuk imbal jasa perusahaan kepada karyawannya.

Penyebab lain terjadinya *turnover intention* adalah job satisfaction. Ketika Karyawan merasa puas dengan pekerjaan, mereka akan berperilaku dan menunjukkan sifat yang sesuai dengan nilai-nilai mereka. Sedangkan ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka akan merasa tidak senang dan mungkin meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian [4] kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Terdapat celah pada penelitian ini berupa karakter responden pada penelitian ini adalah karyawan pada RS “X”, sedangkan penelitian [4] pegawai perbankan Indonesia.

Penelitian yang dilakukan [5] terdapat celah penelitian yakni kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan menurut saputra dalam penelitiannya [6] menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian [7] job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di Manis Gallery Mas Ubud. Namun, menurut azizah putri dalam penelitian [8] job satisfaction memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention yang menggunakan teknik analisis jalur pada PT. Astra International Tbk hal ini menjadi celah penelitian yang dikembangkan pada penelitian [8], [7] dimana respodennya adalah karyawan yang beekerja pada Manis Gallery Mas Ubud, PT. Astra International Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga perlu adanya penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan job satisfaction terhadap turnover intention karyawan RSU Aminah Kota Blitar.

Hal ini mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention karyawan di RS “X”**”.

Kepemimpinan Transformasional

Di dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawannya untuk mengelola kepentingannya sendiri demi keuntungan organisasi. Mereka melakukan ini dengan keramahan, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal, yang semuanya mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak untuk meningkatkan kinerja organisasi [9]. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka percaya diri, bangga, setia, dan hormat kepada pemimpin. Kepemimpinan ini mendorong karyawan untuk melampaui harapan yang mereka inginkan [10]. Indikator penelitian ini dari penelitian [9] yang menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transformasional adalah :

- 1) Idealized influence (Karismatik) : membuat karyawannya menggagumi, menghormati dan mempercayai.
- 2) Inspirational motivation : memotivasi dan menginspirasi agar memiliki semangat.
- 3) Intellectual simulation (Stimulasi Intelektual) : mampu memberikan solusi yang kreatif, memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas organisasi
- 4) Individualized Consideration (Perhatian secara individual) : mendengarkan masukan dai bawahan dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dalam hal pengembangan karir.

Menurut prespektif lain, kepemimpinan transformasional harus menarik dan memiliki strategi dan peran penting agar mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional harus dapat menyamakan visi dan misi bawahannya dan memenuhi keperluan bawahannya [11].

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

Kompensasi

Manajemen SDM yang baik yaitu dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan membantu perusahaan mempertahankan loyalitas karyawannya [15]. Kompensasi biasanya didefinisikan sebagai semua hadiah

yang diterima pekerja karena kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan [16] mengungkapkan Kompensasi ialah pemberian balas jasa kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik. Indikator penelitian dari penelitian [17] yang menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah :

- 1) Upah : karyawan yang biasanya dibayar per jam, hari atau setengah hari
- 2) Insentif penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil dari pencapaian lebih dari target yang ditetapkan.
- 3) Tunjangan : dana atau layanan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja melebihi gaji pokok mereka, misalnya asuransi kesehatan
- 4) Fasilitas : berhubungan dengan kepuasan seperti mobil yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut perspektif lain, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan lain-lain sebagai imbalan atas pencapaian tujuan perusahaan.

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

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan respon emosional atau efektif ke berbagai aspek pekerjaan, serta anggapan karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak. Hal ini biasanya berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan dan perbedaan antara gaji yang diterima seorang karyawan dan gaji yang diharapkan [20]. Job Satisfaction adalah perasaan senang atau tidak senang saat melihat dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka [15].

Indikator penelitian dari penelitian [21] yang menyatakan bahwa indicator job satisfaction adalah :

1. Pekerjaan : Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang mereka selesaikan
2. Upah : jumlah kompensasi yang diterima seseorang untuk pekerjaannya, tanpa mengira pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan yang masuk akal
3. Peluang promosi : kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menaikkan posisi karyawan ke yang lebih tinggi.
4. Pengawas : Seseorang yang memberikan arahan atau perintah selama menjalankan tugasnya
5. Rekan kerja : Pekerjaan seseorang dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan jika dia terus berinteraksi dengan pekerjaannya.

Menurut perspektif lain, Job Satisfaction merupakan sudut pandang karyawan tentang pekerjaan terkait dengan lingkungan kerja, kerja sama, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis [22]. Berdasarkan teori diatas job satisfaction adalah perasaan senang atau tidak senang saat dia melakukan pekerjaannya.

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

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat pada diri seorang karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Adapun indikator turnover intention adalah

- 1) Pikiran untuk berhenti : seseorang karyawan yang berdebat tentang tetap bekerja atau pulang
- 2) keinginan untuk mencari pekerjaan lain : karyawan yang mencari pekerjaan di tempat lain yang di anggap lebih produktif
- 3) keinginan untuk berhenti bekerja : karyawan yang berniat mengundurkan diri, teruma karyawan yang merasa kontribusinya terhadap perusahaan tidak memadai

Menurut prespektif lain, turnover intention adalah ketika seorang karyawan cenderung secara sukarela meninggalkan perusahaannya dan memilih mencari pekerjaan lain. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa turnover adalah bentuk sikap karyawan yang menunjukkan keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut dan memilih mencari pekerjaan lain.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian yang akan diteliti sebagai pengujian hipotesis yaitu pada salah satu Rumah Sakit Rumah Sakit "X". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit "X". Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 100 orang yang di ambil secara keseluruhan dari karyawan Rumah Sakit tersebut dengan menggunakan metode non probability sampling dengan spesifikasi purposive sampling.

Pengumpulan sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisioner dengan membagikan daftar pernyataan secara langsung pada responden. Kuesioner 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.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel transformasional (X1), kompensasi (X2), dan job satisfaction (X3) sebagai independen, sedangkan Turnover Intention sebagai variabel dependen. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data melalui regresi linier berganda yang diuji menggunakan software aplikasi SPSS statistik. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial dan uji simultan dan uji koefisien determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan melalui penyebaran kuisioner kepada 100 responden, diperoleh gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap tiap butir pertanyaan.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

	Indikator	Mean	Keterangan
X1. 1	Pemimpin menciptakan rasa percaya diri kami dalam melakukan pekerjaan.	4,27	Tinggi
X1. 2	Pemimpin selalu memberikan kejelasan dan kesadaran untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan.	4,15	Tinggi
X1. 3	Pemimpin menginspirasi kami untuk bekerja lebih baik.	4,12	Tinggi
X1. 4	Pemimpin memberi semangat kepada kami agar tercapai tujuan perusahaan	3,99	Tinggi
X1. 5	Pemimpin mendorong kami agar berkeaktivitas dalam pekerjaan	4,13	Tinggi
X1. 6	Pemimpin kami bersemangat dalam untuk mendengarkan ide/gagasan kami.	3,86	Tinggi
X1. 7	Pemimpin memberi nasihat untuk pengembangan diri kami.	4,26	Tinggi
	Kepemimpinan Transformasional	28,78	

Sumber : Olah Data (2024)

Diketahui responden penelitian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pemimpin menciptakan rasa percaya diri kami dalam melakukan pekerjaan sebesar 4,27, dan nilai rendahnya ada pada indikator pemimpin kami bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan kami sebesar 3,86.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kompensasi

	Indikator	Mean	Keterangan
X2. 1	Saya diberi gaji sesuai pekerjaan saya	3,94	Tinggi
X2. 2	Saya diberi gaji dengan tepat waktu	4,19	Tinggi
X2. 3	Saya mendapat gaji sesuai peraturan di perusahaan	4,03	Tinggi
X2. 4	Ketika saya mencapai tujuan perusahaana, saya diberi insentif	3,66	Tinggi
X2. 5	Setiap pekerja menerima insentif dari perusahaan	3,82	Tinggi
X2. 6	saya menerima insentif tepat waktu	3,99	Tinggi
X2. 7	Saya menerima jaminan kesehatan dari perusahaan	4,32	Tinggi
X2. 8	saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan	4,34	Tinggi
X2. 9	saya menerima liburan akhir tahun dari perusahaan	3,75	Tinggi
X2. 10	Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman	3,85	Tinggi
X2. 11	Saya mendapatkan tempat ibadah yang nyaman dari perusahaan	4,19	Tinggi
	Kompensasi	44,04	

Diketahui responden penelitian indikator variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator "Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan" sebesar 4,34, dan nilai rata-rata terendah pada indikator "Ketika saya mencapai tujuan perusahaan," sebesar 3.66.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Job Satisfaction

Indikator		Mean	Keterangan
X3. 1	kompensasi yang saya terima sebanding dengan tingkat kemampuan saya	3,85	Tinggi
X3. 2	Kompensasi yang saya terima memenuhi standar pekerjaan	3,81	Tinggi
X3. 3	Pemimpin terus menerapkan aturan untuk saya dan karyawan lainnya.	3,90	Tinggi
X3. 4	Atasan saya selalu berusaha untuk memberikan masukan saat saya kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	3,96	Tinggi
X3. 5	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan agar dapat naik jabatan sesuai dengan potensinya	3,84	Tinggi
X3. 6	Perusahaan memberikan jaminan masa depan yang pasti bagi setiap karyawannya	3,75	Tinggi
X3. 7	Saya merasa puas terhadap keamanan dan kenyamanan kerja yang diberikan perusahaan	3,92	Tinggi
X3. 8	Rekan kerja saya memiliki kemampuan dalam membantu pekerjaan saya	3,98	Tinggi
X3. 9	Pemberian gaji dilakukan perusahaan secara adil	3,88	Tinggi
X3. 10	Gaji yang saya terima sesuai kebutuhan	3,74	Tinggi
Job Satisfaction		38,63	

Sumber : Olah Data (2024)

Diketahui responden penelitian pada indikator variabel job satisfaction diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja saya memiliki kemampuan dalam membantu pekerjaan saya sebesar 3.98, dan nilai rendahnya ada pada indikator Gaji yang saya terima sangat memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 3.74.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Turnover Intention

Indikator		Mean	Keterangan
Y1	saya memutuskan untuk mengundurkan diri ketika gaji perusahaan tidak sesuai	2,91	Tinggi
Y2	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini	2,19	Tinggi
Y3	Ketika gaji tidak diberikan tepat waktu, saya memutuskan untuk berhenti	2,28	Tinggi
Y4	Saya ingin meninggalkan perusahaan	2,12	Tinggi
Y5	Perasaan ingin keluar dari perusahaan muncul ketika keadaan perusahaan tidak baik	2,22	Tinggi
Y6	Saya ingin meninggalkan perusahaan jika hak saya tidak terpenuhi	2,62	Tinggi
Y7	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain	2,22	Tinggi
Y8	Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain	2,12	Tinggi
Turnover Intention		18,68	

Sumber : Olah Data (2024)

Diketahui responden penelitian pada indikator variabel diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya memutuskan untuk mengundurkan diri ketika gaji perusahaan tidak sesuai sebesar 2.91, dan nilai rebdahnya ada pada indikator Saya ingin meninggalkan perusahaan dan Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain sebesar 2.12.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria dalam menguji validitas:

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

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	<i>Sig. (2-tailed)</i>	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
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

Sumber : Olah Data (2024)

Dari seluruh pernyataan kuisioner mulai variabel X sampai variabel Y yang telah disebar kepada responden memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan bisa dipercaya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

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

Sumber : Olah Data (2024)

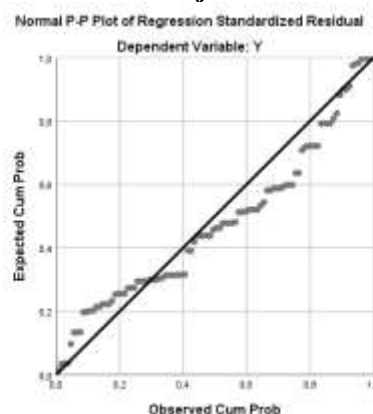
Dalam ketentuan perhitungan terdapat ketentuan jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien realibilitas pada variabel kepemimpinan transformasional 0,904, kompensasi 0,880, job satisfaction 0,915 dan turnover intention 0,954. Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen dalam regresi memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot.

Tabel 7. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebarkan secara beraturan pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti pada grafik tersebut. Maka dapat dijelaskan bahwa grafik tersebut sudah memenuhi asumsi dari uji normalitas atau berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan melihat tabel *coefficients*.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,792	1,262
Kompensasi	0,660	1,516
Job Satisfaction	0,726	1,377

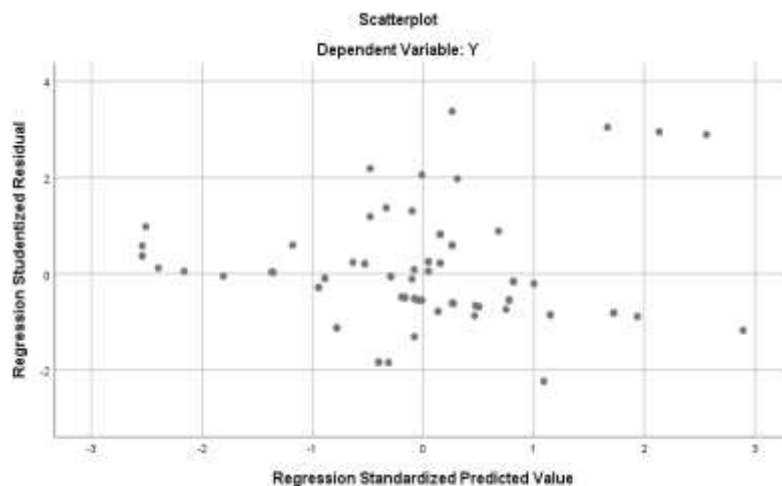
Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF dari ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10. Dimana nilai VIF dari variabel kepemimpinan transformasional 1,262, kompensasi 1,516 dan job satisfaction 1,377. Sedangkan nilai tolerance dari variabel kepemimpinan transformasional 0,782, kompensasi 0,660 dan job satisfaction 0,726 sehingga dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas atau bebas dari multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat 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.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik diatas, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, secara acak, dan tanpa pola yang terlihat. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$. Ada tiga keputusan yang dihasilkan dari nilai uji *Durbin Watson*, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. jika nilai $DU < DW < 4-DU$, maka H_0 diterima dan tidak terjadi autokorelasi.

b. jika nilai $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka H_0 ditolak dan terjadi autokorelasi.

c. jika nilai $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Dan nilai DU maupun DL diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson*.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas 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

Sumber : Olah Data (2024)

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 Du 1,736. Karena nilai Durbin Watson = 0,663 < dari nilai Du 1,736 dan kurang dari $4 - 1,736$ (2,264), maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. SPSS versi 25 digunakan untuk menguji analisis ini.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Sumber : Olah Data (2024)

Persamaan regresi dari pengolahan data tersebut dapat ditulis:

$$Y = a + b_1.X_1 - b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + e$$

$$Y = 19,795 + 0,145X_1 - 0,317X_2 + 0,224X_3 + e$$

Adapun arti dari hasil penelitian tersebut yaitu:

1. Jika variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job satisfaction bernilai sama dengan nol, maka turnover intention bernilai sebesar 19,795 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
2. 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.
3. Nilai koefisien kompensasi sebesar -0,317. Artinya Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka berdampak pada kenaikan turnover intention sebesar -0,317 satuan.
4. 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.

UJI HIPOTESIS

1. 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.

Tabel 11. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
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

Sumber: Data diolah, 2024

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

1. 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, H₁ ditolak.

2. 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, H₁ ditolak.

3. 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, H₁ diterima.

2. 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.

Tabel 12. Uji F

Model		ANOVA				
		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			

Sumber: Data diolah, 2024

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.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention di RS "X",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.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di RS "X", 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.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention di RS "X", 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.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di Rumah Sakit "X", 2) Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention di Rumah Sakit "X", 3) job satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention di RS "X". 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.

berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan agar peneliti selanjutnya dapat menghasilkan studi yang lebih akurat baik melalui data yang lebih mendalam dan mengeksplorasi variabel baru. Hasil penelitian ini tentunya dapat dijadikan sebagai bahan referensi lain yang topiknya mengenai karyawan, untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi turnover intention sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

UCAPAN 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 RSU 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 (Ukm) 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.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] A. S. L. T. H. Trixie Aulia Wardhani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sdm Do Ptpn Iii Persero Medan," 2019.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] P. S. & J. T. A. Robbins, *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [14] A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education.," *Personnel Review*, vol. 1, no. 51, pp. 57-76, 2021.
- [15] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta:: PT. Bumi Aksara, 2020.
- [16] T. H. Handoko, *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [17] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

- [18] ,. 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.
- [19] 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.
- [20] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, 2021.
- [21] T. Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*, Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2016.
- [22] D. P. & H. Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*, UNPAM PRESS, 2019.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education," *Personnel Review*, vol. 51, no. 1, pp. 57-76, 2021.
- [26] 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.
- [27] 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*.
- [28] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.