EXERO, e-ISSN 2655-1519, p-ISSN 2655-1527, Vol. 02, No. 01, Mei 2019
EXERO Journal of Research in Business and Economics
http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero
Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

PENGARUH KEPUASAN KARYAWAN PADA KOMPENSASI LANGSUNG,KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus: Karyawan Perawat RS Emanuel Purwareja, Klampok,Banjarnegara)

Yovita Veronika Selanno[1]
Patrick Vivid Adinata[2]
Ferrynela Purbo Laksono[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma
[1]yovitasee@gmail.com ; [2] adinata8@usd.ac.id ;
[3]ferrynelapurbo@gmail.com

DOI:*doi.org/10.24071/exero.2019.02.01.05*

ABSTRACT

Turnover is a painful issue in the organizations, in the world of tough competition the organizations try to minimize their turnover ratio and save their cost, turnover cost consists of hiring, recruiting and selecting the employees. The study aimed to find out the influence of satisfaction of RS Emanuel's nurse on the direct compensation, indirect compensation, job, and environment work toward turnover intention. The data were collected from 100 respondents of 220 nurses by using a structure questionnaire. By using multiple linier Regression, this study revealed that the employee's satisfaction on direct compensation, indirect compensation, job, and environment work affected simultaneously and partially turnover intention.

Keywords: direct compensation, indirect compensation, turnover intention.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang unik karena rumah sakit adalah salah satu sektor kesehatan yang multi profesi, industri yang padat karya, stratifikasi sosial luas, dan bersifat *consumer ignorance*. Dengan banyaknya karyawan tentunya pihak rumah sakit harus memperhatikan kondisi kerja karyawannya tersebut. Karena selain menuntut karyawan untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik, pihak rumah sakit harus juga memikirkan kebutuhan yang mereka inginkan karena dengan kebutuhan yang tercukupi tersebut karyawan akan

merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut (*turnover intention)* akan kecil. Tingginya tingkat *turnover intention* tentunya akan mengganggu berjalannya organisasi karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi, dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainity*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Decenzo, Robbins, dan Velhush, 2010).

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk pindah dari tempat kerjanya (Melky, 2015). Kepuasan Kerja dipahami sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Lebih jauh kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator, yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap supervise, kepuasan terhadap hubungan rekan kerja, dan kepuasan terhadap kesempatan promosi (Luthans, 2011). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan lain. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* di dalam suatu perusahaan.

Selain kepuasan kerja, pemberian kompensasi juga dapat menentukan tingkat *turnover intention.* Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dalam memberikan timbal balik para karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan akan merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut (Dessler, 2015). Mondy (2008:4) membagi kompensasi menjadi 2, yakni

kompensasi finasial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja tempat seseorang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaannya adalah apakah pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung, kepuasan karyawan pada pekerjaan, dan kepuasan pada lingkungan kerja terhadap intensi untuk pindah/keluar dari pekerjaan yang sedang digeluti sekarang ini.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008:159). Kompensasi menurut Mondy (2008:4) dibagi menjadi 2 komponen, yakni komponen finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Turnover

Menurut Mobley (1986) perputaran karyawan (*turnover*) adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. *Intention* (intensi) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti keinginan. Menurut Bluedorn (2001), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan

memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya.

Pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara simultan terhadap *turnover intention*

Handoko (2014:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dibagi menjadi 2 komponen, yakni komponen finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi non-finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Jika kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, lingkungan kerja yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan, kemungkinan karyawan cenderung akan merasa puas dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut (*turnover intention*) akan kecil. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan, kompensasi finansial yang di dalamnya terdapat kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial yang di dalamnya terdapat pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Hipotesis 1: **Kepuasan Pada Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Pekerjaan, dan Lingkungan Pekerjaansecara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention***

Pengaruh kepuasan pada kompensasi langsung secara parsial terhadap *turnover intention*

Kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah yang dibayarkan berdasarkan tenggang waktu yang tetap Nawawi (2001: 316). Bila tingkat kompensasi langsung tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan baik yang akan keluar (Handoko, 2014:157). Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Zhiqiang *et. al.*(2005); Arliansyah (2016); dan Murphi & William (2004) yang mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention,* dimana kompensasi langsung termasuk di dalamnya.

Hipotesis 2: **Kepuasan pada kompensasi langsung secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention***

Pengaruh kepuasan pada kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap *turnover intention*

Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2001:316). Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*, dimana kompensasi tidak langsung termasuk di dalamnya.

Hipotesis 3: **Kepuasan pada kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention***

Pengaruh kepuasan pada pekerjaan secara parsial terhadap *turnover intention*

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja (Mondy, 2008:4). Menurut Handoko (dalam Faliani, Mukzam, dan Ruhana, 2015:3), pekerjaan yang menarik mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik. Sebagaimana beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, kompensasi non finansial dimana pekerjaan terdapat di dalamnya berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

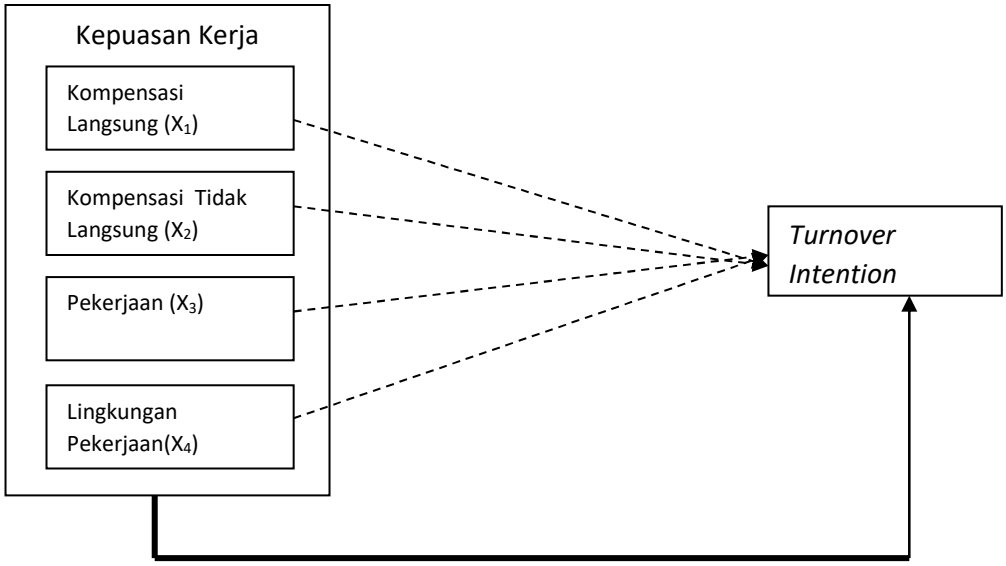
Hipotesis 4: **Kepuasan pada pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention***

Pengaruh kepuasan pada lingkungan pekerjaan secara parsial terhadap *turnover intention.*

Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito,1982:183). Negiri (dalam Putra & Utama, 2017) menyatakan bahwa kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan utama

untuk niat keluar yang tinggi di antara karyawan-karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Irvianti dan Verina (dalam Devi, 2018:37) yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention.*

Hipotesis 5: **Kepuasan Pada Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention***



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

---------- : Pengaruh secara parsial (secara individu)

▬▬▬▬ : Pengaruh secara simultan (secara bersama-sama)

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS Emanuel Purwareja Klampok Banjarnegara bagian unit rawat jalan, rawat inap, dan unit khusus yang pada saat dilakukan penelitian pada tgl 18 Desember 2018 berjumlah 220 perawat. Proporsi masing masing bagian adalah 18% bagian rawat jalan, 50% bagian rawat inap dan 32% bagian unit khusus. Dengan *convidence level* 95% dan Error margin 7,25, sampel yang digunakan sebanyak 100 perawat yang terdistribusi secara proposional di setiap bagian. Penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *insidental sampling.* Variabel kepuasan sebagai variabel independen dan variable *turnover intention* sebagai variabel dependen diukur dengan menggunakan menggunakan skala *likert.* Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik-deskriptif dan metode regresi

berganda dengan pengujian menggunakan uji F dan uji t. Namun sebelumnya akan dilakukan uji asumsi klasik. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*
α = konstanta
b_1 = koefisien regresi kepuasan kerja pada kompensasi langsung
b_2 = koefisien regresi kepuasan kerja pada kompensasi tidak langsung
b_3 = koefisien regresi kepuasan kerja pada pekerjaan
b_4 = koefisien regresi kepuasan kerja pada lingkungan pekerjaan
X_1 = kepuasan pada kompensasi langsung
X_2 = kepuasan pada kompensasi tidak langsung
X_3 = kepuasan pada pekerjaan
X_4 = kepuasan pada lingkungan kerja
e = *error*

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen.

Uji Validitas

Tabel.1 Uji Validitas

Variabel	R hitung	Keterangan
Kompensai Tidak Langsung	0,737-0.890	VALID
Kompensasi Langsung	0,690-0,835	VALID
Pekerjaan	0,885-0,887	VALID
Lingkungan Pekerjaan	0,401-0,804	VALID
Turnover Intention	0,819-0,940	VALID

Sumber: Data Diolah 2019

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dari *Pearson.* Item pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari r tabel. Data validitas tersaji pada Tabel 1. Dengan jumlah sampel sebesar 100, nilai r tabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 0,1966. Artinya pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasinya di atas 0,1966. Dalam penelitian ini seluruh item pertanyaan memiliki r tabel < nilai korelasi sehingga dinyatakan valid. Tabel 1 menunjukan bahwa semua pertanyaan yang digunakan valid karena lebih dari 0,1966.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliabel atau tidak. Dalam melakukan uji reabilitas, peneliti menggunakan program aplikasi *IBM SPSS Statistic 16* dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel akan dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*≥ 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kompensasi Lansung	0,922	Reliabel
Kompensasi Tidak Langsung	0,76	Reliabel
Pekerjaan	0,726	Reliabel
Lingkungan Pekerjaan	0,892	Reliabel
Turnover Intention	0,896	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel berada diatas Cronbach's Alfa 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Diskripsi Responden

Dalam penelitian ini terdapat 100 karyawan RS Emanuel yang menjadi responden. Responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 86%. Berdasarkan usia mayoritas responden berusia 24-37 dengan persentase sebesar 52%. Berdasarkan status pekerjaan mayoritas responden berstatus karyawan tetap dengan persentase 70%. Berdasarkan lama bekerjanya, mayoritas responden bekerja selama 1-7 tahun dengan persentase 46%.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasikdilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data residual pada sebuah kelompok data telah berdistribusi normal atau tidak. Kelompok data yang baik adalah kelompok data yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76915516
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150

a. Test distribution is Normal.

Sumber:Data Diolah 2019

Jika nilai signifikansi lebih besar sama dengan 0,05 (sig ≥ 0,05) berati data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada* Tabel 4, menghasilkan *Asymo.Sig* 0,150. Nilai signifikansi lebih dari *0,05*. Artinya hasil tersebut menunjukan bahwa data residual telah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regeresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan

absolute residual 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun uji heteroskedastisitas pada Tabel 5

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	.937	.955		.981	.329
kompensasi langsung	.014	.031	.056	.446	.656
kompensasi tidak langsung	.025	.061	.051	.415	.679
Pekerjaan	-.110	.106	-.112	-1.033	.304
L.Pekerjaan	.023	.028	.096	.812	.419

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukan pada tabel 5 di atas, semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Konstanta	20.894	1.718		12.162	.000		
Komponxasi Langsung	-.111	.055	-.203	-2.025	.046	.647	1.545
Kompensasi Tak Langsung	-.250	.110	-.222	-2.264	.026	.676	1.480
Pekerjaan	-.403	.191	-.181	-2.102	.038	.877	1.140
L.Pekerjaan	-.134	.051	-.247	-2.623	.010	.734	1.363

Sumber: Data Diolah 2019

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas yakni jika *tolerance value* ≥ 0,1 dan VIF ≤ 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil output data yang ditunjukan pada Tabel 6 menunjukkan *tolerance value* ≥ 0,1 dan VIF ≤ 10 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji ini pada prinsipnya bertujuan mengetahui signifikansi hubungan antar-semua veriabel bebas dan veriabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dapat dilihat melalui nilai *Sig* sebagai berikut; H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai probabilitas *sig* ≤ α.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	191.139	4	47.785	14.650	.000[a]
Residual	309.861	95	3.262		
Total	501.000	99			

Sumber: Data Diolah 2019

Dilihat dari tabel di atas diperoleh Sig 0,000< 0,05. Jadi H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengujian dapat dilihat melalui nilai *Sig* sebagai berikut: H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai probabilitas *sig* ≤ α.

Tabel.7 Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	20.894	1.718		12.162	.000
Kompensasi Langsung	-.111	.055	-.203	-2.025	.046
Komponsasi Tak Langsung	-.250	.110	-.222	-2.264	.026
Pekerjaan	-.403	.191	-.181	-2.102	.038
L.Pekerjaan	-.134	.051	-.247	-2.623	.010

Sumber: Data Diolah 2019

Dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai probabilitas *Sig.* keempat variabel terikat di atas hasilnya < 0,05. Maka H_0 ditolak yang berarti kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis melalui uji F diketahui bahwa variabel kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan RS Emanuel. Hal ini terlihat dari dari hasil uji F dengan nilai *Sig.* 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial yang didalamnya terdapat kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial yang di dalamnya terdapat pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Melalui uji t diketahui bahwa variabel kepuasan pada kompensasi langsung berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention,* terlihat dari nilai *Sig.* 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis persamaan regresi menunjukan koefisien variabel kepuasan pada kompensasi langsung sebesar -0.111. Hal ini menunjukan bahwa koefisien regresinya negatif yang berarti ketika kepuasan pada kompensasi langsung semakin baik, maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arliansyah (2016)

yang mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention,* dimana kompensasi langsung termasuk di dalamnya.

Melalui uji t diketahui bahwa variabel kepuasan pada kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention,* terlihat dari nilai *Sig.* 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis persamaan regresi menunjukan koefisien variabel kepuasan pada kompensasi langsung sebesar -0.250. Hal ini menunjukan bahwa koefisien regresinya negatif yang berarti ketika kepuasan pada kompensasi tidak langsung semakin baik, maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dimana kompensasi tidak langsung terdapat di dalamnya.

Melalui uji t diketahui bahwa variabel kepuasan pada pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention,* terlihat dari nilai *Sig.* 0,038 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis persamaan regresi menunjukan koefisien variabel kepuasan pada pekerjaan sebesar -0.403. Hal ini menunjukan bahwa koefisien regresinya negatif yang berarti ketika kepuasan pada pekerjaan semakin baik, maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Permana (2015) menemukan bahwa kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* dimana pekerjaan terdapat di dalamnya.

Variabel kepuasan pada lingkungan pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*, terlihat dari nilai Sig. 0,010 lebih kecil dari 0,05. Dan berdasarkan analisis persamaan regresi menunjukan koefisien variabel kepuasan pada kompensasi langsung sebesar -0.134. Hal ini menunjukan bahwa koefisien regresinya negatif yang berarti ketika kepuasan pada lingkungan pekerjaan semakin tinggi, maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvianti (2015) yang menyatakan variabel lingkungan pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Jadi dapat diketahui bahwa secara simultan dan parsial keempat variabel independen yang terdiri dari kepuasan pada kompensasi langsung, kepuasan pada kompensasi tidak langsung, kepuasan pada pekerjaan, dan kepuasan pada lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention.*

Jika perusahaan ingin menurunkan tingkat *turnover intention,* maka perusahaan perlu meningkatkan kepuasan karyawannya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan item-item variabel kepuasan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan dan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan dan memperbaiki item pernyataan dengan skor terendah tersebut, perusahaan dapat membentuk kepuasan karyawan pada lingkungan kerja menjadi lebih baik yang nantinya dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan RS Emanuel.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa 1) Kepuasan karyawan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention. 2)* Kepuasan karyawan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*

Mengingat kepuasan karyawan pada kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka hal tersebut menegaskan kepada RS Emanuel untuk sebisa mungkin secara periodik melakukan peninjauan ulang mengenai sistem kompensasi yang menyangkut kompensasi langsug, kompensasi tidak langsung, pekerjaan dan lingkungan kerja baik dalam hal metode pemberian maupun dalam hal bentuk kompensasi yang diberikan untuk dapat mempertahankan kepuasan karyawan. Fokus perhatian diarahkan pada komponen-komponen kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan yang memiliki skor rendah yang menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terkait komponen tersebut.

Kelemahan dari penelitian ini adalah kemampuannya dalam mengeneralisir kesimpulan karena penelitian ini hanya pada lingkup kasus di tempat tertentu. Selain itu, pengambilan sampel yang ideal untuk analisis regresi adalah secara random, sementara penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Terkait kelemahan-kelemahan tersebut, maka untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dapat dilakukan dengan menggunakan kasus lain, atau dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *random sampling.*

DAFTAR REFERENSI

Alfiansyah, Fatkhurahman. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi,dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention.* Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah.

Alfresia, Vidya Prisca. 2016. *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Kryawan.*Skripsi: UNY

Decenzo A. David, Robbins P. Stephen, dan Velhush L. Susan, 2010. Foundamental Of Human Resource Management 10th Edition. John Wiley and Son

Dessler, Gary. 2015. *ManajemenSumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia.*Jakarta: Prenhallindo.

Echdar, Prof.Dr.H. Saban 2017.*Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.*Bogor.Ghalia Indonesia.

Erawati, Ni Komang Ayu Satria Devi. 2018. *Pengaruh Presepsi Karyawan Pada Lingkungan Pekerjaan dan Kompensasi Langsung terhadap Turnover Intention.*Skripsi : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Halimah, Tika Nur, Fathoni, Azis, & Minarsih, Maria M 2016."*Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket.*Jurnal of Manajemen Vol.2 No.2.

Handoko, T.Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Harianja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Grasindo.

Hasibuan, H.Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendra Poerwanto, 2014, *Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan (Perceived Organizational Support/ POS)*, https://zmanajemen.blogspot.com/2014/11/perilaku-organisasi-perceived.html diakses tgl 3 September 2018.

Herman , Sofyandi.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Hertano, Eko. 2017. *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala.* Metode Penelitian. September, 1-4.

Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia.*Skripsi :Universitas Indonesia.

Luthan, Fred. 2011. Organization Behavior : an Evidance Approach 12th Eddition. Mc Graw Hill.

Mar'atus Sherly lemalia 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Turnover Intention.*

Mobley, William. H. 1986 (ter. Nurul aIman). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya.* Jakarta: Rajawali Pers.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakart : Rajawali Pers.

Mondy R.. Wayne. 2008 (terjemahan Bayu Airlangga).*Manajemen Sumber DayaManusia.*Jilid 2, Edisi 10.Jakarta : Penerbit Airlangga.

Nawawi, H. 2001. *,Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gajah MadaUniversity Press.

Nitiseminto, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Murphy,S Kevin and William A Jhon. 2004. The Impact of Compensation on the Turnover Intentions of Outback Steakhouse Managers. Journal of Foodservice Business Research, Vol. 7(1) 2004

Prawitasari, Andriyani. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.*

Purba , Yan marten. 2017. *Pengaruh Kepuasan Pada Produk, Harga, Tempat, DanPromosi Terhadap Loyalitas Konsumen Bowl-ling Fruit Bar.*Skripsi :Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Putra, I Dewa Gede Dharma & Utama, I Wayan Mudiartha.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention diMayaloka Villas Seminyak.*E-jurnal Manajemen Unud. Vol.6 No9

Rini Rahmawati 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Keja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim BaritoPerkasa Banjarmasin.*

Samson, Gitahi Njenga & Waiganjo, Maina. 2015. "*Effect of workplace environmenton the performance of commercial banks employess in Nakuru Town" International journal of managerial Studies and Research,* 12 (Desember), 76-89

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Esiai Ketiga.Yogyakarta : Bagiann Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, danR&D).* Bandung Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* BandungAlfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).*Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* BandungAlfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung Alfabet

Soegandhi, Vannencia Machelle. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Oganizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.* AGORA Vol. 1, No. 1.

Tantowi, Augst. 2016 .*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intentionpada Pelaut di PT. Maritim Brito Perkasa Banjarmasin.*Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 4, Nomor 1, Februari 2016.

Widiastuti, Febridah. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap intensi keluar karyawan Departemen Telemarketing PT. Asuransi Jiwa XYZ.* Tesis : Universitas Indonesia

Widodo, Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*Pustaka Pelajar.

Yunita, Ni Kadek Lisna., & Putra, Made Surya. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasidan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention.*E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.5. 166-185

Zhiqiang *et. al. 2005.* The Analysis of Key Influence Factors onTurnover Intention of Staff Based on GM(1,N). *The Journal ofGrey System 2* (2005) 133-140