

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DIRS "X"

Aisyah Putri ¹⁾, Sumartik ²⁾, Vera Firdaus ³⁾

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Indonesia ^{1,2,3)}

Corresponding Author:

sumartik1@umsida.ac.id ¹⁾

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 kuisisioner 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

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 turnovers intention while job satisfaction has a substantial positive influence on turnovery intention.

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

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

History:

Received : 25 Maret 2024

Revised : 10 Mei 2024

Accepted : 23 Juni 2024

Published : 28 Oktober 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



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.

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 %

Sumber: PSDI RS "X"

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, angka tersebut melebihi 10% dari batas normal. Sehingga menyebabkan ketidakstabilan di tempat kerja dan lingkungan yang tidak ramah (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.

Pengaruh kepemimpinan didalam perusahaan memiliki peran penting dalam mengatasi turnover intention. Pemimpin harus bisa menggerakkan karyawannya untuk bersama-sama mencapai tujuan dan target. 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. 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 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 pegawai perbankan Indonesia. Penelitian yang dilakukan 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 menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di Manis Gallery Mas Ubud. Namun, menurut azizah putri dalam penelitian 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, 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" ".

A. 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. 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. Indikator penelitian ini dari penelitian 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 stimulation (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. Temuan terdahulu kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi turnover intention antara lain penelitian. Adapun penelitian tidak berpengaruh.

B. Kompensasi

Manajemen SDM yang baik yaitu dapat membantu karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan membantu perusahaan mempertahankan loyalitas karyawannya. Kompensasi biasanya didefinisikan sebagai semua hadiah yang diterima pekerja karena kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan mengungkapkan Kompensasi ialah pemberian balas jasa kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik. Indikator penelitian dari penelitian 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. Adapun penelitian tidak pengaruh.

C. 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. Job Satisfaction adalah perasaan senang atau tidak senang saat melihat dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka.

Indikator penelitian dari penelitian yang menyatakan bahwa indikator 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. Berdasarkan teori di atas job satisfaction adalah perasaan senang atau tidak senang saat dia melakukan pekerjaannya.

Temuan terdahulu job satisfaction dapat mempengaruhi turnover intention antara lain. Adapun penelitian lain tidak berpengaruh.

D. 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 dianggap 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 di atas dapat dijelaskan bahwa turnover adalah bentuk sikap karyawan yang menunjukkan keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut dan memilih mencari pekerjaan lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tempat yang akan diteliti sebagai pengujian hipotesis yaitu Rumah Sakit "X". Populasi dalam penelitian merupakan karyawan tetap Rumah Sakit "X". Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang di ambil secara keseluruhan dari karyawan tetap Rumah Sakit. Dalam penelitian ini, digunakan metode pengambilan sampel non probability sampling dengan spesifikasi purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer, dengan memberikan daftar pernyataan secara langsung kepada responden. Kemudian diukur menggunakan skala likert dengan 5 tingkat pernyataan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur dari beberapa artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25, regresi linier berganda digunakan dalam prosedur pengolahan dan analisis data penelitian ini. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah dengan melakukan pengujian asumsi klasik, reliabilitas, dan validitas. Uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas kemudian digunakan untuk menilai data. Analisis regresi linier berganda dengan uji T dan F akan digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Peneliti dapat menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap setiap pertanyaan berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan melalui distribusi kuesioner kepada responden.

Tabel 1. 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 berkeaktifitas 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	

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 2. 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 perusahaaa, 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 3. 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	

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	

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.

C. Analisis Data dan Penelitian

1. 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.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>t</i> hitung	<i>t</i> tabel	<i>Sig.</i> (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
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

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

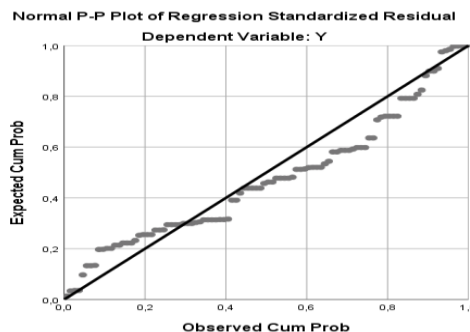
Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crobach'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

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.

3. 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:



Dari temuan gambar di atas terlihat bahwa data tersebar merata di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal pada grafik. Dengan demikian

dapat dijelaskan bahwa grafik tersebut berdistribusi teratur atau memenuhi syarat uji normalitas.

4. 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.

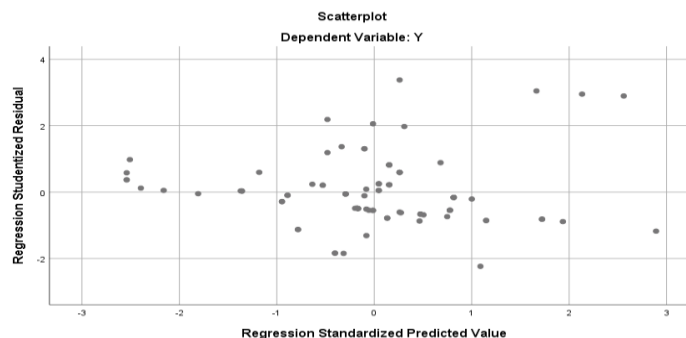
Tabel 7. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformatif	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.

5. 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, scartterplot dapat digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas secara visual. Grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



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.

6. Uji Auto Korelasi

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.

Tabel 8. Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,262 ^a	,069	,040	5,052	,663

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.

D. 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 9. 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

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:

- 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.

- c. Nilai koefisien kompensasi sebesar -0,317. Artinya Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka berdampak pada kenaikan turnover intention sebesar -0,317 satuan.
- d. 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.

1. Uji T (Secara 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 10. Uji T 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: Data diolah, 2024

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

- a. Kepemimpinan transformasional (X1): Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t hitung 0,830 dengan nilai signikansi 0,409 < 0,05. Artinya secara parsial kepemimpinan transfomasional berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel turnover intention, H₁ ditolak.
- b. 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.
- c. 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 (Secara 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 11. Uji F 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			

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.

E. Pembahasan

1. 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 kreatifitas 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 bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

2. 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 bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

3. 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.

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 mmeungkinkan juga karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education.," *Personnel Review*, , vol. 1, no. 51, pp. 57-76, 2021.
- A. M. M. & S. S. Samad, "Investigating leadership and employee wellbeing in higher education," *Personnel Review*, vol. 51, no. 1, pp. 57-76, 2021.
- A. S. L. T. H. Trixie Aulia Wardhani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sdm Do Ptpn Iii Persero Medan," 2019.
- A. W. S. G. N. P. Y. A. Komang Ayu Diantini, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksp Catur Bangli Mandiri," *JURNAL EMAS*.
- D. P. & H. Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*, UNPAM PRESS, 2019.
- 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.
- 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.
- K. F. R. 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.
- L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- 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.
- M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta:: PT. Bumi Aksara, 2020.
- 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.
- 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.
- 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.
- P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, 2021.

- 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.
- P. S. & J. T. A. Robbins, *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- 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.
- 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.
- S. & R. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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," *Internasional Journal of Industrial Management*, Vol. 10, No. 1, P. 113-128, 2021.
- T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2014.
- T. Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*, Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2016.
- 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.