
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI RSUD JATISARI KARAWANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

ZAMRALITA SOVIE MAZZEIN

22120160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITASI PERTIWI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Tanggal: 2025

Pembimbing 1

Fau'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

Pembimbing 2

Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M
NIDN: 0416107504

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan
Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi
pada hari tanggal 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
<u>Fau'uzobihi, S.Pd., M.Pd</u> NIDN: 0403128806	Pembimbing I	
<u>Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M</u> NIDN: 0416107504	Pembimbing II	

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL



Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Tanggal: 2025

Pembimbing 1

Fau'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

Pembimbing 2

Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M
NIDN: 0416107504

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, SE., M.Ak
NIDN: 0411129003

Ketua Program Studi Manajemen

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Karawang, 24 Juni 2025



Handwritten signature of Zamralita Sovie Mazzein in black ink.

Zamralita Sovie Mazzein

ABSTRAK

Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di RSUD Jatisari Karawang
Pembimbing 1 : Fau'uzobihi, S.Pd., M.Pd
Pembimbing 2 : Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang. Topik *turnover intention* karyawan merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berdampak buruk pada efektivitas dan kualitas layanan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 64 karyawan tetap RSUD Jatisari Karawang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang menilai efek simultan dan parsial dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja telah terbukti memberikan pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama memberikan pengaruh substansial terhadap *turnover intention* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit harus meningkatkan kebijakan kompensasi dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk mengurangi niat pergantian staf.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*, Rumah Sakit

ABSTRACT

Name : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Program : S1 Manajemen
Title : *The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Turnover intention at Jatisari Karawang Regional Hospital*
Supervisor 1 : Fau'uzobihi, S.Pd., M.Pd
Supervisor 2 : Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M

This study aims to examine the effect of compensation and job satisfaction on employee turnover intention at Jatisari Karawang Regional Hospital. The topic of employee turnover intention is important in human resource management, because the tendency of employees to leave the company can have a negative impact on the effectiveness and quality of hospital services. This research uses quantitative methodology through a survey approach. Data were collected through questionnaires given to 64 permanent employees of Jatisari Karawang Regional Hospital. The data analysis method used is multiple linear regression, which assesses the simultaneous and partial effects of compensation and job satisfaction on the desire to move jobs. The results showed that compensation had no significant effect on turnover intention. Job satisfaction has been shown to have a significant effect on turnover intention. Compensation and job satisfaction together have a substantial effect on employee turnover intention. These findings suggest that hospital management should improve compensation policies and pay attention to factors that influence job satisfaction to reduce staff turnover intentions.

Keyword: compensation, job satisfaction, turnover intention 2, hospital.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi.
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi.
3. Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi dan juga sebagai Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. dr. Hj. Anisah, M.Epid., MM., FISQua selaku Direktur RSUD Jatisari Karawang yang telah memberikan kesempatan, dukungan dan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
6. Kedua Orang Tua Bapak Jaenudin dan Ibu Titin Suryati yang tidak henti-hentinya memanjatkan segala doa yang tulus serta memberikan segala jasa dan cinta yang tidak pernah menuntut balas.
7. M. Amri Rahim Siregar yang selalu membantu dan memberikan semangat, doa serta dukungan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Jajaran Manajemen RSUD Jatisari Karawang yang membantu dalam mengisi angket dan menyediakan data yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kebaruan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	12
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal	12
1.6 Organisasi Skripsi	13
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Tinjauan Literatur.....	15
2.1.1 Tinjauan Dasar	15
2.1.2 Kompensasi.....	20
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4 <i>Turnover intention</i>	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Pengembangan Hipotesis	27

2.3.1	Kompensasi (X1) dan <i>Turnover intention</i> (Y).....	28
2.3.2	Kepuasan Kerja (X2) dan <i>Turnover intention</i> (Y).....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		30
3.1	Desain Penelitian.....	30
3.2	Konteks Penelitian	30
3.3	Waktu dan Tahapan Penelitian.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1	Satuan Objek Penelitian.....	34
3.4.2	Populasi dan Sampel.....	34
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	37
3.4.4.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator Kompensasi	38
3.4.4.2	Variabel, Dimensi, dan Indikator Kepuasan Kerja	40
3.4.4.3	Variabel, Dimensi, dan Indikator <i>Turnover intention</i>	42
3.5	Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Profil Responden	53
4.1.2	Statistik Deskriptif.....	55
4.2	Asumsi Klasik	57
4.2.1	Hasil Uji Normalitas	57
4.2.2	Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.2.3	Hasil Uji Heretoskedastisitas	58
4.3	Validitas dan Reliabilitas	59
4.3.1	Hasil Uji Validitas	59
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.4	Analisis Hipotesis	62
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
4.4.2	Hasil Uji Simultan (F).....	63
4.4.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.4.4	Hasil Uji T	64

4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.5.1	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i>	65
4.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	67
4.5.3	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan.....	69
BAB V KESIMPULAN.....		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran-Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN A. SURAT KETERANGAN RISET		78
LAMPIRAN B. DATA KUESIONER RESPONDEN.....		79
	B.2 Data Kuesioner Responden	85
LAMPIRAN C DATA STATISTIK PENDUKUNG.....		91
C.1	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	91
C.2	Hasil Uji Multikolinearitas	91
C.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic.....	92
C.4	Hasil Uji Validitas X1, X2 dan Y.....	93
C.5	Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y.....	99
C.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	99
C.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji F	100
C.8	Hasil Uji Parsial (T).....	100
LAMPIRAN D. DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		101
LAMPIRAN E. <i>LETTER OF ACCEPTANCE</i>		102
LAMPIRAN F. Lembar Bimbingan Dosen		103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Data Pegawai RSUD Jatisari Karawang Tahun 2023-2024	
Gambar 1. 2 Diagram Data Pegawai RSUD Jatisari Karawang Tahun 2024 Berdasarkan Status Kepegawaian	3
Gambar 1. 3 Diagram Data Karyawan <i>Resign</i> di RSUD Jatisari Karawang Tahun 2023-2024	4
Gambar 3. 1 Model Operasionalisasi Penelitian.....	38
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3. 3 Variabel, Dimensi dan Indikator Kompensasi	39
Tabel 3. 4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	40
Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi dan Indikator <i>Turnover intention</i>	42
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Tabel 4. 1 Profil Responden.....	53
Tabel 4. 2 Hasil Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji regresi Linear Berganda	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (F).....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji T.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

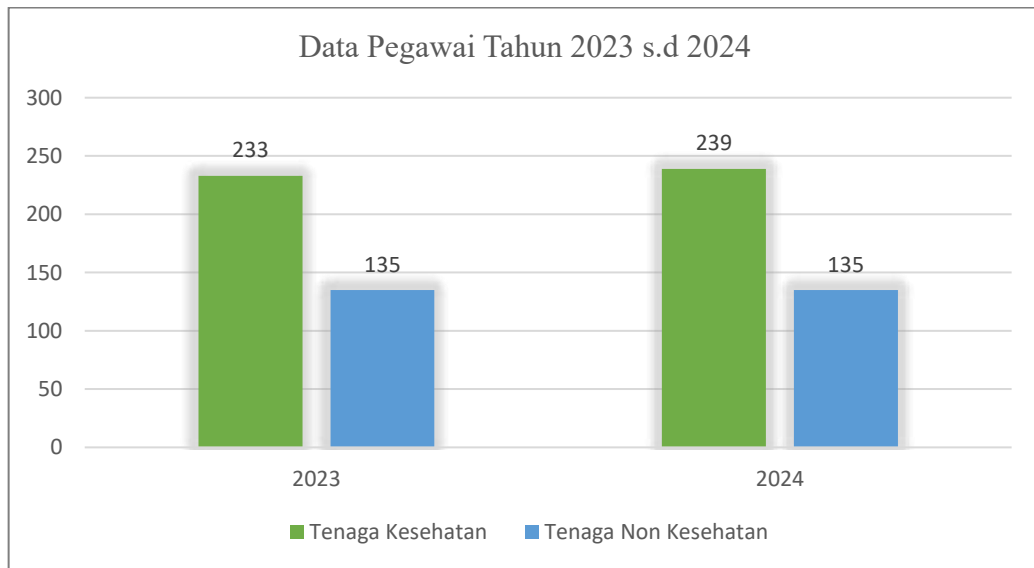
Rumah Sakit adalah salah satu strata utama pelayanan kesehatan, dimana tenaga kerja medik dan non-medik bekerja, masing-masing memainkan peran penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat, dimana rumah sakit ini menjadi lingkungan kerja yang kompleks dan sangat menuntut secara fisik dan emosional. Rumah Sakit Umum Daerah sebagai Badan Layanan Umum Daerah milik pemerintah dibentuk untuk mencapai suatu tujuan dan visi misi yang ditetapkan oleh Kepala Daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut, Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan memerlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya untuk menjalankan program dan kegiatan pelayanan yang telah ditentukan (Fatiyah, Irawan, & Priharwanti, 2023).

Semakin berkembangnya pelayanan masyarakat dan semakin kompleksnya suatu organisasi, maka tentu saja manajemen harus semakin memunculkan nilai-nilai profesionalisme dalam penanganan pelayanannya (Bawamenewi, Irawan, Imanuddin, & Fa'uzobihi, 2024). Terlihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia yang kompatibel dan berdaya saing sebagai salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan, maka sumber daya manusia memerlukan atensi khusus dalam pengelolaan dan pengembangannya karena sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai visi misi dan tujuannya.

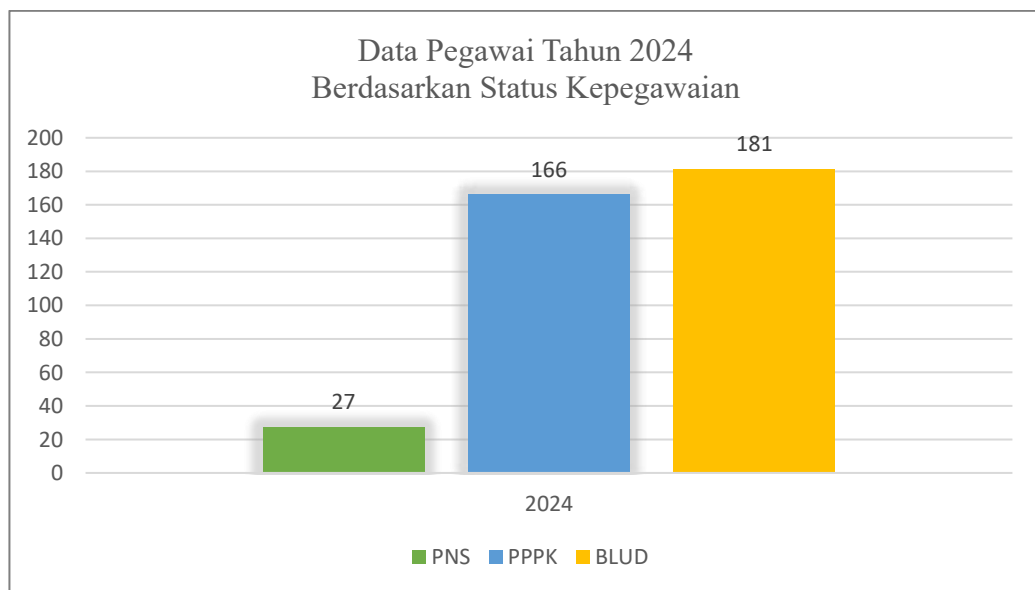
Berdasarkan Data Pegawai RSUD Jatisari Karawang Tahun 2024, sebesar 27,27% dari total seluruh pegawai di rumah sakit ini merupakan bagian dari

generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012, dimana generasi Z dikenal memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan, meliputi fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau lebih sering disebut *work-life balanced*. Generasi ini juga sensitif terhadap kompensasi yang kompetitif, mereka juga lebih cenderung meninggalkan pekerjaan yang menyebabkan stress berlebihan atau mengganggu *work-life balanced* mereka. Jika kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, mereka cenderung mencari pekerjaan lain. Menurut data yang dikumpulkan oleh LinkedIn dalam studinya di tahun 2023, menyatakan bahwa 93% perusahaan mengkhawatirkan tingkat retensi karyawannya, dimana kemungkinan karyawannya dapat mengundurkan diri kapanpun. Hal tersebut mencerminkan kesadaran perusahaan yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan SDM dengan bakat-bakat terbaik di perusahaannya. Fokus pengelolaan SDM yang kurang optimal juga menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar dapat lebih memahami persepsi dan harapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari Kabupaten Karawang atau selanjutnya disingkat sebagai RSUD Jatisari Karawang merupakan salah satu Unit Organisasi Bersifat Khusus (UOBK) milik Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang yang telah menerapkan sistem Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dalam operasionalnya sehingga memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan kepegawaiannya.



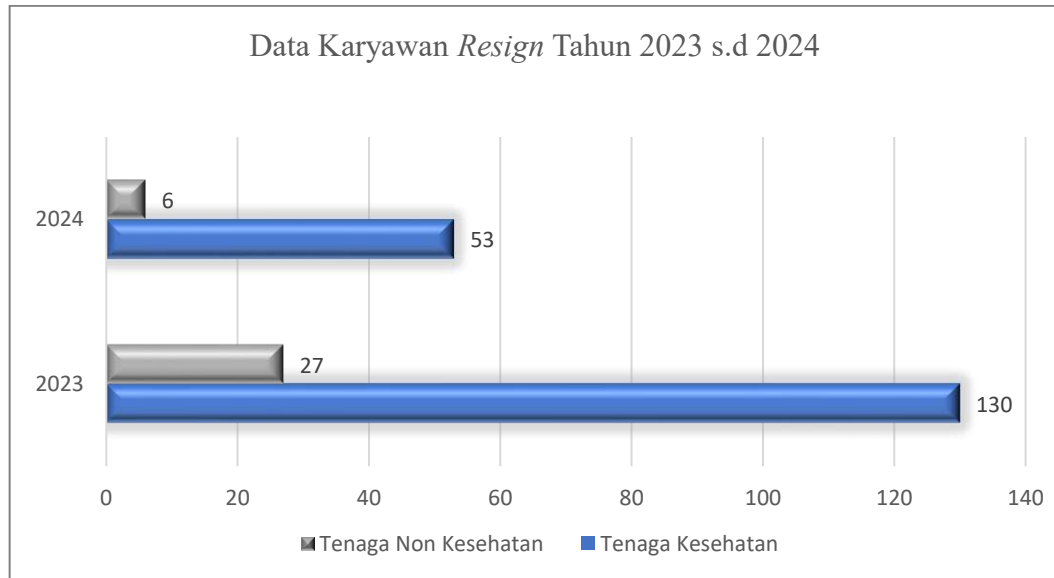
Gambar 1. 1 Diagram Data Pegawai RSUD Jatisari Karawang Tahun 2023-2024



Gambar 1. 2 Diagram Data Pegawai RSUD Jatisari Karawang Tahun 2024 Berdasarkan Status Kepegawaian

Pada Tahun 2024, RSUD Jatisari Karawang memiliki 374 karyawan yang terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan Lainnya, Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Lainnya. Pada diagram diatas, terdapat beberapa penambahan tenaga kesehatan sebanyak 6 orang yang terdiri dari tenaga Dokter Spesialis.

Berdasarkan status kepegawaian, pegawai RSUD Jatisari Karawang didominasi oleh Pegawai BLUD dibandingkan dengan pegawai yang berstatus PNS dan PPPK.



Gambar 1. 3 Diagram Data Karyawan *Resign* di RSUD Jatisari Karawang Tahun 2023-2024

Terhitung sejak tahun 2023, sebanyak 42,5% pegawai mengajukan resign serta di tahun 2024 sebanyak 15,8% pegawai yang mengajukan resign. Hal tersebut mengakibatkan kekurangan tenaga kerja sehingga manajemen rumah sakit diharuskan untuk melakukan perekrutan kembali agar dapat mengisi kekosongan formasi dan jabatan agar pelayanan kesehatan dan operasional rumah sakit tetap berjalan sebagaimana mestinya. Perekrutan tersebut dilakukan dengan mengajukan kebutuhan formasi Tenaga Kesehatan ASN ke BKPSDM Kabupaten Karawang serta melakukan *hiring* pegawai BLUD Non Kesehatan. Dalam upaya menjalankan program dan kegiatan operasionalnya, RSUD Jatisari Karawang mengalami permasalahan yang sudah banyak terjadi pada suatu instansi baik pemerintah maupun swasta, yaitu *turnover* karyawan. *Turnover* atau Pindah kerja berarti meninggalkan perusahaan saat ini untuk bekerja di perusahaan baru (Asmara,

2017). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menghambat proses operasional dan menyebabkan kerugian karena adanya pengeluaran biaya untuk perekrutan serta resiko kehilangan karyawan yang berkompeten (Yelfira & Soeling, 2021).

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Jatisari pada Januari 2025 menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan. ini terutama berlaku untuk karyawan manajemen atau non-tenaga kesehatan di RSUD Jatisari Karawang. Pada Tahun 2023, tingkat *turnover* karyawan di RSUD Jatisari sebesar 42,5% dengan jumlah karyawan *resign* sebanyak 157 karyawan. Mayoritas karyawan RSUD Jatisari Karawang memutuskan untuk resign karena mereka diterima di perusahaan lain dan tidak puas dengan kompensasi mereka. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain dengan kompensasi yang lebih baik. Pada tahun 2024, juga terjadi *turnover* karyawan sebesar 15,8% dengan jumlah karyawan *resign* sebanyak 7 karyawan yang terdiri dari Tenaga Perawat, Ahli Gizi, IT, dan Tenaga Administrasi Lainnya.

Berdasarkan data diatas serta observasi yang dilakukan, terlihat beberapa fenomena yang dapat diidentifikasi pada karyawan di RSUD Jatisari Karawang, meliputi:

Tabel 1. 1
Fenomena Masalah

NO	VARIABEL	FENOMENA
1	Kompensasi	1) Mayoritas karyawan yang memilih untuk <i>resign</i> menyampaikan pendapatnya kepada Kepala Sub

NO	VARIABEL	FENOMENA
		<p>Bagian Umum dan Kepegawaian saat melakukan pengajuan pengunduran diri, mereka berpendapat bahwa besaran gaji dan tunjangan yang diterima di Rumah Sakit Swasta atau Perusahaan lain lebih besar dan sesuai dengan kualitas dan beban kerja yang akan diemban oleh karyawan.</p> <p>2) Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah perbedaan sistem dan besaran kompensasi antara Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta. Fenomena ini berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau <i>turnover</i>.</p>
2	Kepuasan Kerja	<p>1) Terjadi penurunan kepuasan kerja yang terlihat dari penurunan kinerja karyawan yang tercermin pada keterlambatan proses pembuatan laporan kerja, dan penurunan capaian mutu pada beberapa aspek layanan.</p> <p>2) Selain itu, karyawan menyatakan ketidakpuasan mereka dengan jumlah kompensasi atau tunjangan yang mereka terima, yang dianggap tidak adil karena tunjangan yang sama diberikan kepada semua karyawan meskipun beban kerja mereka berbeda. Hal tersebut mereka sampaikan saat monitoring atau supervisi bulanan Direksi dilakukan pada setiap Unit di RSUD Jatisari Karawang.</p>
3	<i>Turnover intention</i>	<p>1) Tingkat <i>turnover</i> karyawan RSUD Jatisari pada tahun 2023 sebesar 42,5% serta di tahun 2024 sebanyak 15,8%.</p> <p>2) Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menunjukkan bahwa alasan utama resign adalah</p>

NO	VARIABEL	FENOMENA
		karena karyawan merasa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang cukup untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan sistem kompensasi antara Rumah Sakit Pemerintah dengan Rumah Sakit Swasta. 1) Pertama, struktur keuangan dan sumber pendapatan yang berbeda, karena Rumah Sakit Pemerintah pada umumnya didanai oleh anggaran negara atau daerah yang berupa APBN, APBD ataupun alokasi dana DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai dan Hasil Tembakau), sehingga memiliki keterbatasan dalam memberikan gaji yang kompetitif. Sebaliknya, pada Rumah Sakit Swasta seringkali terdapat investasi swasta atau pendapatan layanan langsung, sehingga memiliki pendanaan yang lebih fleksibel dalam memberikan gaji atau insentif tambahan bagi karyawannya. 2) Kedua, terdapat perbedaan dalam kebijakan Sistem Penggajian dan Insentif, dimana Rumah Sakit Pemerintah terikat dengan kebijakan masing-masing daerah yang memiliki Standar Satuan Harga (SSH) yang ditetapkan oleh Bupati atau Gubernur masing-masing daerah, sehingga memiliki batasan-batasan tertentu terhadap standar gaji tenaga kesehatan dan non-kesehatan di Rumah Sakit Pemerintah. Sedangkan, Rumah Sakit swasta biasanya menawarkan gaji yang lebih tinggi dengan bonus, insentif, dan tunjangan tambahan yang lebih besar, dan mereka mungkin dapat menarik karyawan medis yang berkualitas tinggi. 3) Ketiga, pemberlakuan sistem *reward and punishment* dimana Rumah Sakit Pemerintah memiliki kesempatan pengembangan karir yang sempit, sistem promosi kerja yang lebih kaku dan bergantung masa kerja serta pemberlakuan punishment yang tidak

terlalu ketat, terutama bagi karyawan Non ASN atau Karyawan BLUD. Sebaliknya, Rumah Sakit Swasta menerapkan sistem penghargaan kinerja yang fleksibel dan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik serta setia pada perusahaan. Sistem *punishment* yang diberlakukan pada Rumah Sakit Swasta juga sangat ketat dan tidak tanggung-tanggung diterapkan pada seluruh jajaran karyawan, termasuk Direksi atau *Top Management*. 4) Terakhir, lingkungan kerja dan beban kerja karyawan, Rumah Sakit Pemerintah biasanya menghadapi volume pasien yang lebih besar dengan tuntutan pelayanan masyarakat yang tinggi, sehingga lingkungan kerja bisa lebih menantang. Sementara, lingkungan kerja di Rumah Sakit Swasta lebih terstruktur dan beban kerja yang lebih terukur, sehingga dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan di RSUD Jatisari Karawang merupakan hal yang harus diperhatikan lebih mendalam serta tingkat *turnover* yang cukup tinggi setiap tahunnya yang dikarenakan ketidakpuasan kompensasi yang diterima oleh pegawai perlu dijadikan acuan untuk mengevaluasi pengelolaan kepegawaian di RSUD Jatisari Karawang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khalbina, Ganarsih, & Fitri, 2022), Penelitian yang dilakukan oleh Khalbina, Ganarsih, dan Fitri (2022), menemukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkatkan kepuasan kerja mereka, dimana ketika kompensasi diterima karyawan secara optimal, maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Juga pada penelitian tersebut (Khalbina, Ganarsih, & Fitri, 2022), karena kompensasi berdampak negatif pada *turnover intention* secara signifikan, penerapan sistem kompensasi yang sesuai dapat

mengurangi tingkat *turnover intention*. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, menurut penelitian (Ningtyas, Purnomo, & Aswar, 2020), Ini karena kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Tbk sangat tinggi, sehingga tidak ada alasan bagi karyawan untuk berpindah dari pekerjaan mereka.

Inkonsistensi pada penelitian-penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini penting sebagai pengisi gap dalam penelitian sejenis. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap tujuan *turnover* karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari Kabupaten Karawang. Penelitian ini juga menggunakan perbedaan dalam sistem kompensasi rumah sakit pemerintah antara tenaga medis dan non medis. Sehingga penelitian ini berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari”**.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan penelitian yang akan diteliti dan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* di RSUD Jatisari Karawang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:.

- a. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* di RSUD Jatisari Karawang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang.

1.4 Kebaruan Penelitian

Adapun Novelty atau Kebaruan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian baru dan teruji tentang bagaimana kepuasan kerja berdampak langsung terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo (Yantu, Bokingo, & Pade, 2023), dijelaskan bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berdampak langsung pada keinginan untuk berhenti pada karyawan kontrak di suatu rumah sakit. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti meneliti kepuasan kerja pada karyawan manajemen yang didominasi oleh pegawai tetap di suatu rumah sakit.
2. Ditemukan hasil penelitian baru dan teruji mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado (Sakul, 2018), bahwa penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri karyawan perawat di suatu rumah sakit. Di sisi lain, peneliti meneliti kepuasan kerja karyawan non-kesehatan di suatu rumah sakit.

3. Ditemukan hasil penelitian baru dan teruji mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan Rumah Sakit Swasta di Sukoharjo (Kurniawan, Wiyadi, & Wujoso, 2023) Peneliti meneliti pengaruh kompensasi terhadap niat untuk meninggalkan Rumah Sakit Swasta, tetapi dalam penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi terhadap niat untuk meninggalkan Rumah Sakit Pemerintah.
4. Hasil penelitian baru dan teruji tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri (TKPI) ditemukan (Wijayanti & Anisa, 2022), Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap intention *turnover* di sebuah perusahaan swasta yang cukup besar di bidang manufaktur dengan stres kerja sebagai variabel independen lain yang juga diteliti dalam penelitian tersebut. Sedangkan penelitian ini meneliti kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam sektor industri kesehatan di bidang perumahsakit.
5. Ditemukan hasil penelitian baru dan teruji mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Pegawai Honor Kantor BKKBN Kabupaten Langkat (Haliza, 2021), dijelaskan bahwa Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berdampak pada keinginan untuk melepaskan pekerjaan dari Pegawai Honor Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Di sisi lain, peneliti meneliti bagaimana kepuasan kerja berdampak pada keinginan untuk melepaskan pekerjaan dari Pegawai BLUD Rumah Sakit yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

- a. Memberikan pemahaman baru tentang variabel yang mempengaruhi penurunan niat untuk menjual di RSUD.
- b. Memperkaya referensi dalam penelitian-penelitian manajemen khususnya dalam bidang SDM dan dapat menjadi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada.
- c. Menjadi rujukan atau landasan bagi penelitian lanjutan di bidang SDM dan psikologi kerja, terutama yang berfokus pada karyawan di sektor industri layanan kesehatan

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

- a. Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan yang meningkatkan kepuasan karyawan dalam rangka menurunkan *turnover intention*.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kompensasi yang sesuai dalam rangka menurunkan *turnover intention*.

1.6 Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan proposal skripsi yang akan tersusun dibagi dalam beberapa bab. Gambaran umum isi dari setiap bab pada pembahasan ini akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang penelitian, masalah yang ingin dipecahkan, tujuan penelitian, hipotesis, dan proses penulisan sistematis.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

menguraikan berbagai teori yang membentuk kerangka pemikiran. Membahas struktur yang menjadi fokus penelitian, serta metodologi yang digunakan untuk membangun hipotesa. Salah satu variabel yang akan menjadi fokus penelitian adalah variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi. teori tentang sistem kompensasi, kebijakan pemerintah untuk mengelola karyawan di lembaga pemerintah, dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat turnover instansi atau perusahaan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berbicara tentang metode penelitian. Dimulai dengan perencanaan penelitian. Selanjutnya, konteks dan waktu yang diperlukan untuk penelitian dibahas. Dalam bagian ini, desain penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dibahas.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil pengolahan data penelitian ini dan cara hasilnya dapat membantu menjelaskan hipotesa.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kompilasi hasil penelitian bersama dengan rekomendasi dan pernyataan batasan.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Tinjauan Dasar

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi dan sering kali dianggap sebagai aset berharga yang turut berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan perusahaan. Akibatnya, mempertahankan dan mengembangkan kemampuan SDM sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

SDM sebagai aset perusahaan, karyawan bertanggung jawab untuk membantu pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi (Guridno & Wajdi, 2024), Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tingkat intensi *turnover* berkurang.

Sementara itu, (Darmadi, 2022), menegaskan bahwa SDM merupakan individu yang menjalankan roda organisasi, baik di instansi maupun perusahaan, dan memiliki posisi strategis sebagai aset yang harus terus dibina dan ditingkatkan kompetensinya. Konsep dasar dari SDM menekankan bahwa pegawai adalah manusia seutuhnya, bukan sekadar alat produksi yang hanya dimanfaatkan demi keuntungan bisnis.

Menurut (Susan, 2019), untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen utama organisasi. Sumber daya manusia mengendalikan faktor lain, seperti modal dan teknologi.

Mengoptimalkan pengelolaan manajemen SDM akan meningkatkan kinerja karyawan (Sadimo, Irawan, Taryanto, & Fa'uzobihi, 2023), Kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif, akan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kinerjanya kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Desmawati, Fa'uzobihi, & Kumala, 2023), SDM dianggap sebagai salah satu penggerak utama yang berperan aktif dan dominan dalam mencapai tujuan bisnis sebagai perencana, pelaku, dan penemu.

Dengan mempertimbangkan semua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang memimpin suatu organisasi dan bertindak sebagai aset perusahaan. Perannya sangat penting dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga mereka harus dilatih dan dikembangkan.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi, baik dari aspek fungsional, sosial, maupun pengembangan individu karyawan (Hidayat & Anwar, 2023).

Karena pendayagunaan manusia dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat disebut manajemen sumber daya manusia (Susan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup semua tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan perusahaan (Fachrurazi dkk, 2021).

Dengan mempertimbangkan semua definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah semua pekerjaan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pedayagunaan manusia sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hidayat & Anwar, 2023), ada beberapa tujuan yang diinginkan oleh manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan organisasional: untuk mempelajari bagaimana manajemen SDM dapat membantu mencapai tujuan organisasi.
2. Tujuan fungsional: untuk menjamin kontribusi departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial: untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan organisasi secara etis.

4. Tujuan personal: Ini bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuannya sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2.1.1.4 Fungsi-Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan dalam (Fachrurazi dkk, 2021) Fungsi manajemen yang berbeda dalam manajemen SDM berinteraksi satu sama lain. Fungsi-fungsi tersebut dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. *Planning*

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan dan visi perusahaan.

2. *Organizing*

Menyusun atau mendesain struktur organisasi dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang disiapkan.

3. *Directing*

Memotivasi karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. *Controlling*

Mengawasi setiap pekerja untuk mematuhi peraturan atau kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. *Procurement*

Pengadaan tenaga kerja, yang mencakup proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

6. *Development*

Melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan dan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

7. *Compensation*

Pembayaran jasa langsung atau tidak langsung adalah uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

8. *Integration*

Menggabungkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk mewujudkan kerjasama yang kuat, sesuai, dan menguntungkan.

9. *Maintenance*

Menjaga atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan agar mereka tetap bekerja sama sampai mereka pensiun.

10. *Discipline*

Kesadarannya dan keinginan untuk mematuhi norma sosial dan peraturan perusahaan.

11. *Separation*

Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan Perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pension ataupun sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Susan, 2019), kompensasi berarti memberikan jasa kepada pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Jika karyawan tidak puas dengan kompensasi mereka, mereka seringkali menjadi kurang produktif dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Septawan dalam (Ariyanti & Suartina, 2021), Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan yang bekerja untuk perusahaan karena mereka telah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk memajukan perusahaan. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto dalam (Guridno & Wajdi, 2024), kompensasi memiliki 6 (enam) indikator, meliputi gaji dan upah, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, kompensasi karir, dan kompensasi sosial.

Menurut Weldeyohannes dalam (Khalbina, Ganarsih, & Fitri, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan gaji berdampak pada *turnover intention*, karena apabila karyawan puas dengan gaji yang mereka terima, perusahaan telah memenuhi hak mereka, sehingga kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan berkurang.

Dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawannya secara keseluruhan (Pawesti & Winkasari, 2017). Kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang menunjukkan perasaan senang atau sedih tentang pekerjaan yang dilakukan (Yantu, Bokingo, & Pade, 2023).

Prinsip "karyawan yang bahagia akan menghasilkan pelanggan yang puas" dikenal dalam manajemen jasa, menurut Muayyad & Gawi dalam (Yantu, Bokingo, & Pade, 2023), yang menunjukkan betapa pentingnya kepuasan karyawan untuk meningkatkan performa pegawai.

Menurut (Suryani, 2022) berpendapat bahwa Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai perasaan emosional yang ditunjukkan oleh reaksi positif atau negatif yang menunjukkan apakah karyawan puas atau tidak puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan direfleksikan dalam perbuatan kerja mereka.

Menurut beberapa pendapat di atas, kepuasan kerja adalah perilaku atau rasa emosional yang menanggapi rasa puas atau tidak puas di tempat kerja secara positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan, kepuasan kerja sangat penting.

2.1.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans (Darmawan, 2020), kepuasan kerja karyawan terdiri dari enam dimensi, termasuk:

1. Gaji

Remunerasi merupakan salah satu elemen yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kelayakan gaji serta ketepatan waktu sebagai faktor utama dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

2. Pekerjaan atau Posisi Jabatan

Jabatan yang menyediakan peluang untuk memperoleh pengetahuan, tugas yang menarik dan menantang, serta kesempatan untuk mengembankan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.

3. Promosi

Promosi merupakan aspek yang sangat diharapkan oleh karyawan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan aktualisasi diri. Promosi tersebut mencakup peluang untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi serta pengembangan profesional.

4. Rekan Kerja

Dalam lingkup pekerjaan, hubungan antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas. Dengan hubungan kerja yang harmonis, kita dapat menghindari konflik organisasi yang kompleks, serta rekan kerja yang proaktif, komunikatif, dan kooperatif. Aspek ini turut memengaruhi tingkat kepuasan setiap orang terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

5. Pengawasan

Pengawasan dalam hal kepuasan kerja berkaitan dengan kepedulian pimpinan dalam memberikan bantuan kepada pegawai yang mengalami kendala atau hambatan dalam pekerjaan serta menjalin komunikasi yang baik. Selain itu, gaya kepemimpinan dan cara manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam sebuah pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

6. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, dan memiliki pencahayaan yang memadai, serta terhindar dari faktor-faktor seperti panas, kebisingan, kotoran, dan ruang yang sempit.

2.1.4 *Turnover intention*

2.1.4.1 *Pengertian Turnover intention*

Menurut Haque dalam (Guridno & Wajdi, 2024), *Turnover intention* merujuk pada kondisi di mana seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan jabatan atau organisasi yang ada, sambil secara aktif mencari opsi pekerjaan baru. Fenomena ini dianggap sebagai sinyal awal yang menunjukkan kemungkinan terjadinya pergantian karyawan.

Menurut Riantini dalam (Ariyanti & Suartina, 2021), *Turnover intention* mencerminkan kondisi di mana seorang karyawan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, berencana mencari peluang di perusahaan lain, atau menerima tawaran pekerjaan yang lebih menarik. Situasi ini biasanya muncul

akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan imbalan yang diterima saat ini, atau karena individu merasa terbebani oleh sejumlah target yang harus mereka capai.

Menurut Mobley dalam (Pertiwi, Panjaitan, & Munawwar, 2024), *turnover intention* didefinisikan sebagai kemungkinan seorang pekerja atau karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan ikhlas tanpa adanya ancaman dari pihak manapun.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja, berencana untuk mencari peluang kerja lain, atau menerima tawaran pekerjaan yang berbeda akibat ketidakpuasan atau beban yang dirasakan dalam pekerjaan saat ini, hal tersebut dikenal sebagai *turnover intention*.

2.1.4.2 Tipe-Tipe Turnover

Menurut Mobley dalam (Andianrto, 2024), menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) tahapan kognitif ketika sebelum individu tersebut keluar dari pekerjaannya, diantaranya:

1. *Thinking of Quitting* (Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan)

Angan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan.

2. *Intention to Search* (Keseriusan mencari pekerjaan)

Meningkatnya jumlah karyawan yang merasa jenuh di perusahaan, yang mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

3. *Intention to Quit* (Keseirusan keluar dari perusahaan)

Kondisi ini bersumber dari diri karyawan sendiri, dimana karyawan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di suatu perusahaan yang disebabkan oleh berbagai macam hal. Keputusan untuk keluar atau tidaknya dari perusahaan merupakan hak mutlak milik karyawan tersebut sehingga orang lain tidak berhak untuk ikut campur terhadap keputusan tersebut.

Menurut Robbins dalam (Adirani, Ahman, & Santoso, 2021) *turnover* dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Voluntary Turnover*

Pilihan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela disebut turnover sukarela. Keputusan ini dipengaruhi oleh seberapa menarik pekerjaan yang tersedia saat ini dan seberapa banyak pilihan pekerjaan yang tersedia di perusahaan lain.

2. *Involuntary Turnover*

Penyerahan atau pemecatan yang tidak diinginkan bersifat *uncontrollable* dan didefinisikan sebagai cara untuk memvisualkan pertimbangan manajemen perusahaan sebagai pemberi kerja atau dalam mengakhiri hubungan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

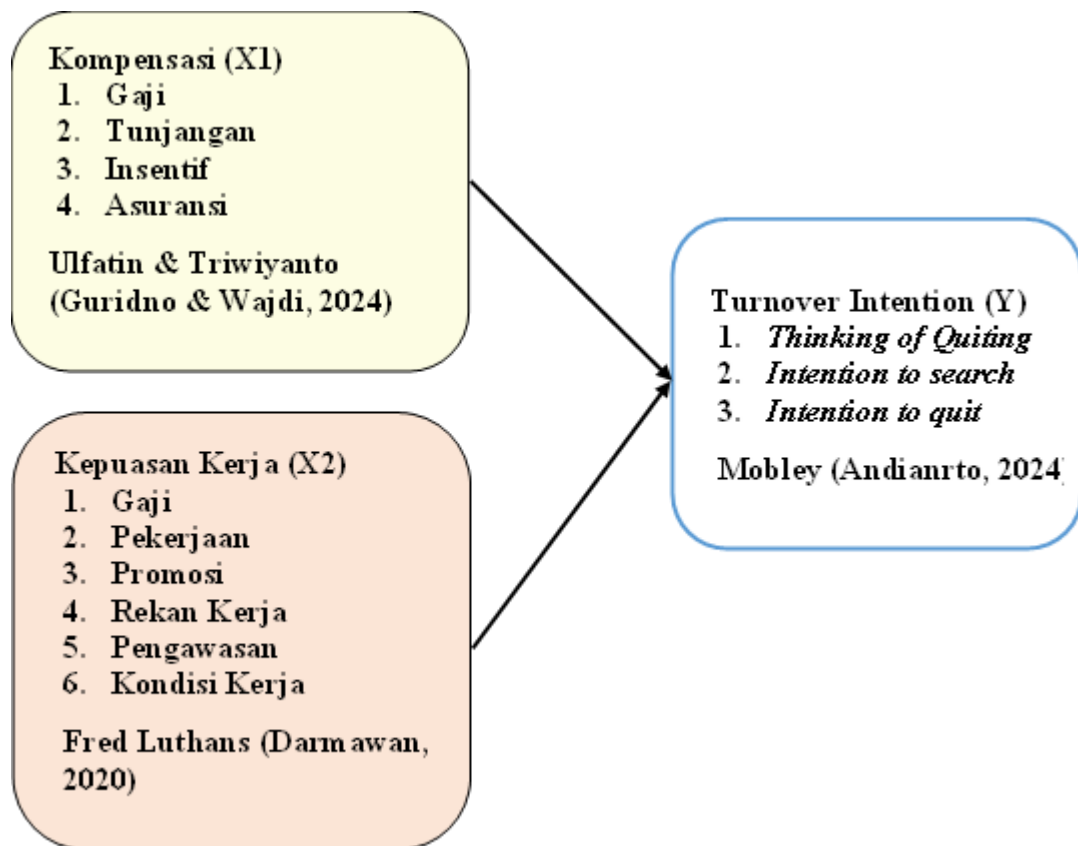
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari” hubungan yang kompleks antara keduanya akan diteliti serta akan dianalisis bagaimana sistem kompensasi memengaruhi interaksi

di antara karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Penelitian ini akan menitikberatkan pada berbagai aspek kompensasi, termasuk gaji, tunjangan pegawai, asuransi, insentif, dan layanan tambahan lainnya. Selain itu, studi ini akan mengeksplorasi sejauh mana pengaruh elemen-elemen kompensasi tersebut terhadap niat karyawan untuk berpindah ke rumah sakit, khususnya bagi individu yang berada dalam posisi manajerial atau non-kesehatan.

Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki persentase tingkat kepuasan karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung tetap setia pada perusahaan dan jarang meninggalkannya. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada level yang rendah, kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Studi ini akan menyelidiki apakah kepuasan kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh langsung terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Studi ini memiliki relevansi yang besar, mengingat bahwa tingkat *turnover* karyawan di rumah sakit sering kali berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan yang disediakan kepada masyarakat. Oleh karena itu, Mengetahui tentang hal-hal seperti kompensasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dapat membantu manajemen rumah sakit dan *stakeholders* untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan rumah sakit.

Berikut ini adalah ringkasan kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis diusulkan sebagai solusi temporer yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat dan harus divalidasi, yaitu:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

2.3.1 Kompensasi (X1) dan *Turnover intention* (Y)

Penelitian (Ariyanti & Suartina, 2021), menemukan bahwa faktor kompensasi berdampak negatif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa, dengan koefisien sebesar -0,329 dan nilai Signifikansi t sebesar 0,013, harapan untuk *turnover intention* karyawan diperkirakan akan berkurang sebesar 0,329 atau 32,9% apabila terdapat peningkatan dalam kompensasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khalbina, Ganarsih, & Fitri, 2022), nilai *path coefficients* yang diperoleh -0,471 dan nilai t-hitung sebesar 4,757. Berdasarkan hasil penelitian, *path coefficients* yang bernilai negatif sebesar (-0,471) menunjukkan bahwa kompensasi berdampak secara signifikan pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada beberapa literatur sebelumnya dan argumentasi diatas mengenai hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* karyawan yang mendukung hipotesis yang masih harus diuji kebenarannya pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*

2.3.2 Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover intention* (Y)

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Sakul, 2018), menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan untuk

meninggalkan perawat di RS Bayangkara Manado. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yantu, Bokingo, & Pade, 2023) di Rumah Sakit Aloe Saboe, kepuasan kerja memiliki pengaruh 39,4% terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja 60,6% terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian (Anastia, Adriani, & Ratnawati, 2021), tingkat kepuasan kerja karyawan berdampak negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah perusahaan. Dalam penelitian tersebut, kepuasan kerja dan stres kerja bersama-sama memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebesar 52,2%, sedangkan variabel lainnya menyumbang 47,8% dari total persentase tersebut.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut, berdasarkan penelitian sebelumnya dan argumen di atas mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk menurunkan karyawan:

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan strategi riset melalui survei atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sebagai metode penelitian ilmiah, metode kuantitatif didasarkan pada filsafat *positivism* (Sugiyono, 2019). Metode ini menggunakan prinsip ilmiah secara sistematis, terukur, objektif, rasional, dan empiris. Menurut (Azwar, 2017), Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif fokus pada analisis data numerik yang diproses secara statistika.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan seberapa besar persentase dan signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang. Untuk mendapatkan kesimpulan, program statistik IBM SPSS *Statistic 26* digunakan untuk menguji perhitungan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari angka-angka yang akan diukur dan dianalisis.

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari Kabupaten Karawang yang mulai beroperasi pada Tahun 2020 dan berlokasi di Jl. Raya Jatisari No. 03, Desa Jatisari. Kec. Jatisari, Kab. Karawang 41374. Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang memiliki Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari, yang merupakan Rumah Sakit Umum Tipe C yang berpusat sebagai layanan kesehatan

Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal					■	■	■									
Revisi Proposal								■	■							
Menyusun Bab 4 dan 5										■	■	■				
Revisi Skripsi													■	■		
Publish Jurnal														■	■	
Melengkapi Pengesahan Skripsi																■

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017), menjelaskan bahwa proses pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara, atau menggabungkan ketiganya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

a. Observasi

Data sekunder penelitian ini berupa data profil, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, serta struktur organisasinya. Data kepegawaian RSUD Jatisari digunakan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan sejarah perusahaan, visi misi dan struktur organisasi. Data kepegawaian RSUD Jatisari digunakan untuk memperoleh informasi dan fenomena yang terjadi dalam lingkup instansi yang dituangkan dalam judul penelitian ini. Serta riset kepustakaan yang dilakukan untuk memperoleh data literatur dari buku, dokumen regulasi pemerintah, internet, dan sebagainya.

b. Kuesioner

Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah dua variabel penelitian yang disurvei melalui metode kuesioner ini. Identitas responden dalam penelitian ini dapat disembunyikan atau disamarkan untuk menghargai privasi responden.

Digunakan skala likert untuk menilai tanggapan responden pada kuesioner, yang memiliki 5 atau 5 pilihan jawaban, untuk mengukur persepsi responden sebagai sumber data penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2018), Menurut Sugiyono (2018), digunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan sudut pandang (*point of view*) suatu individu atau sekelompok individu mengenai peristiwa sosial. Adapun 5 (lima) pilihan jawaban untuk kuesioner penelitian ini, yang rinciannya diberikan di bawah ini:

- Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- Skor 3 = Netral (N)
- Skor 4 = Setuju (S)
- Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

c. Studi Pustaka

Menurut (Giovardhi, 2018), Studi kepustakaan adalah segala upaya seorang peneliti untuk mendapatkan informasi tentang topik atau masalah yang sedang mereka pelajari. Sumber informasi ini dapat berasal dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan sumber lainnya baik dalam bentuk cetak maupun digital.

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari objek penelitian primer dan objek penelitian sekunder. Objek penelitian primer yang berupa hasil observasi dan survei secara langsung untuk memastikan kelancaran riset dan menghasilkan penelitian yang tepat dan bermanfaat bagi penelitian ini. Serta objek penelitian sekunder yang berupa dokumen, meliputi regulasi pemerintah, profil rumah sakit, laporan tahunan rumah sakit serta data kepegawaian rumah sakit yang mendukung penelitian ini.

3.4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan saat mengumpulkan data penelitian adalah populasi dan sampel yang digunakan. Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah kelompok yang menjadi perwujudan keseluruhan yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki ciri dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti agar bisa dibuat kesimpulan. Menurut Suryani dalam (Dian, 2020), berdasarkan jumlahnya, populasi terbagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Populasi Terbatas, yang merupakan populasi yang dapat dihitung.
- b. Populasi Tak Terbatas, yang merupakan populasi yang tidak dapat dihitung secara keseluruhan.
- c. Populasi Sasaran, yang merupakan populasi yang memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 181 orang pegawai BLUD RSUD Jatisari dari total keseluruhan karyawannya sebanyak 372 orang yang terdiri dari 3 jenis status kepegawaian, yaitu PNS, PPPK dan BLUD.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari populasi penelitian, baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Jumlah unit sampel, yang diwakili dengan notasi n , adalah 64 individu. Staf Manajemen dan Administrasi RSUD Jatisari Karawang. Kriteria yang ditetapkan dalam pengambilan sampel yaitu Pegawai BLUD Non-Tenaga Kesehatan yang merupakan Staf Manajemen atau Staf Administrasi di RSUD Jatisari Karawang yang telah bekerja selama 1-5 tahun, dimana tingkat kesejahteraan pegawai BLUD dibandingkan dengan PNS atau PPPK tentu berbeda serta adanya kesenjangan sistem kompensasi antara Tenaga Kesehatan dan Tenaga Non-Kesehatan, sehingga dengan mengambil sampel ini, kami ingin melihat bagaimana kepuasan kerja dan kompensasi berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di RSUD Jatisari Karawang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah cara mengambil sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode yang mempertimbangkan faktor tertentu dalam pemilihan sampel. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel diambil dari staf manajemen rumah sakit yang merupakan pegawai BLUD Non-Tenaga Kesehatan dan sudah bekerja selama 1-5 tahun serta berstatus sebagai Non ASN.

Metode rumus slovin digunakan untuk menghitung sampel penelitian dengan nilai signifikansi $e = 10\%$ adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat signifikansi atau batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel sebesar 0,05 (5%) atau 0,1 (10%)

Penelitian ini melibatkan 181 karyawan BLUD RSUD Jatisari, dengan persentase batas kesalahan maksimal peneliti sebesar 0,1, atau 10%. Jumlah sampel penelitian dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{181}{1 + 181(0,1)^2}$$

$$n = 64$$

Dari hasil perhitungan tersebut, Sampel responden dari seluruh pegawai BLUD di RSUD Jatisari berjumlah 64 orang dari seluruh total pegawai BLUD di RSUD Jatisari. Untuk melakukan efisiensi, metode penarikan sampel rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel representatif dan menetapkan batasan penelitian dalam menjangkau semua populasi, sehingga memberikan hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan ke dalam objek penelitian.

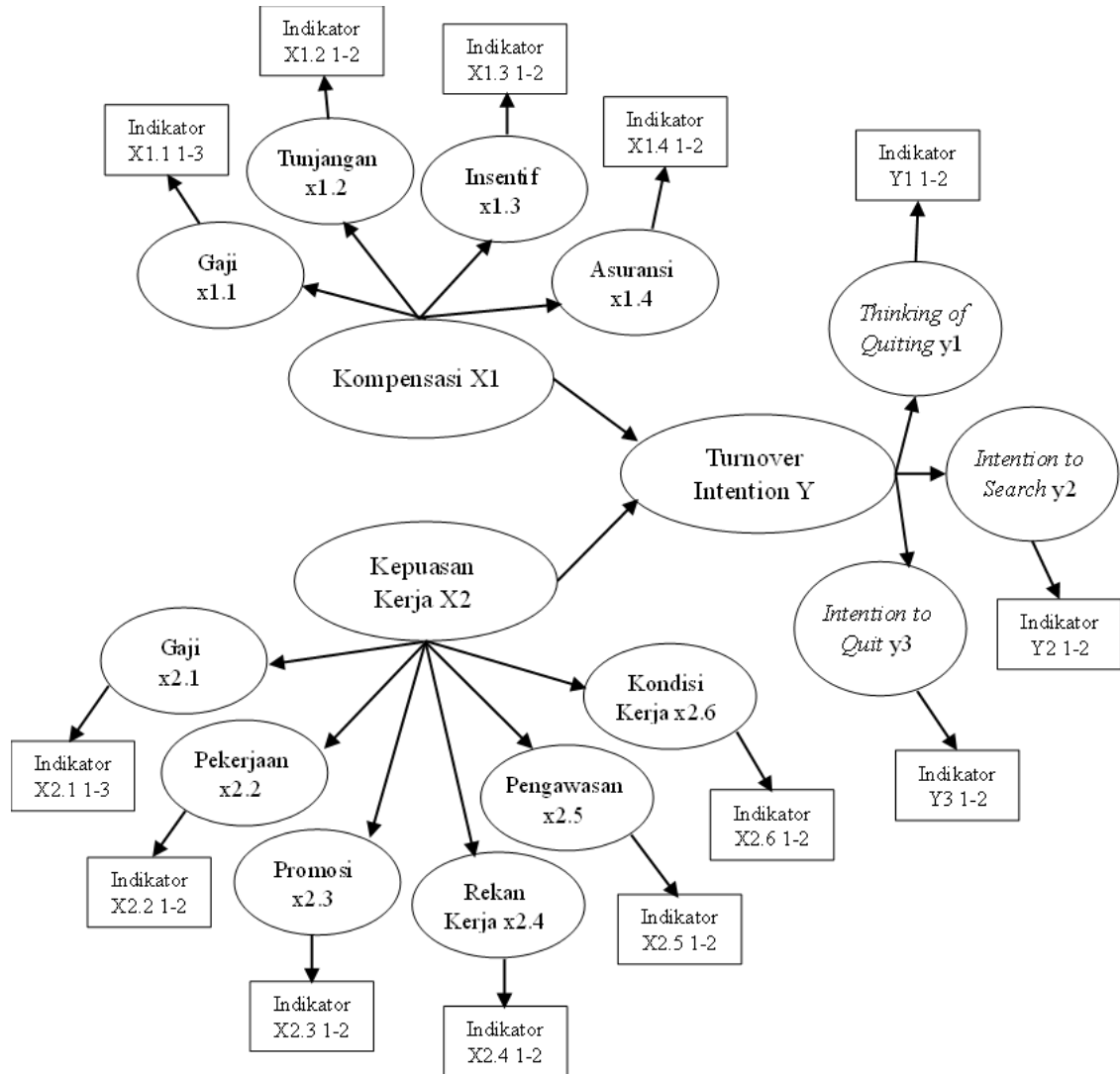
3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyono, 2020), Salah satu ciri dari objek kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dicari tahu, lalu diambil kesimpulannya disebut operasionalisasi variabel. Variabel yang perlu dikendalikan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover intention* (Y).

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (Guridno & Wajdi, 2024)	Gaji	3 (tiga) indikator	<i>Likert</i>
	Tunjangan	2 (dua) indikator	
	Insentif	2 (dua) indikator	
	Asuransi	2 (dua) indikator	
Kepuasan Kerja (Darmawan, 2020)	Gaji	3 (tiga) indikator	<i>Likert</i>
	Pekerjaan	2 (dua) indikator	
	Promosi	2 (dua) indikator	
	Rekan Kerja	2 (dua) indikator	
	Pengawasan	3 (tiga) indikator	
	Kondisi Kerja	2 (dua) indikator	
<i>Turnover intention</i> (Andianrto, 2024)	<i>Thinking of Quitting</i>	2 (dua) indikator	<i>Likert</i>
	<i>Intention to search</i>	2 (dua) indikator	
	<i>Intention to quit</i>	2 (dua) indikator	

Model operasionalisasi variabel terinci dalam bentuk gambar seperti di bawah ini.



Gambar 3. 1 Model Operasionalisasi Penelitian

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kompensasi

Variabel, dimensi, dan indikator kompensasi dijelaskan secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Variabel, Dimensi dan Indikator Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
<i>Independent Variable</i> (X1) Kompensasi	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Asuransi	1. Pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diampu. 2. Stabilitas pemberian dan besaran kompensasi sesuai kebutuhan dan inflasi dan didasari dengan kompetensi dan potensi karyawan. 3. Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan dan pencapaian kinerja. 4. Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target rumah sakit dan sebagai reward bagi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. 5. Pemberian insentif dapat meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan. 6. Jaminan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang dimiliki oleh seluruh karyawan. 7. Jaminan asuransi yang diberikan oleh rumah sakit memberikan rasa aman dalam bekerja.	Ulfatin & Triwiyanto (Guridno & Wajdi, 2024)

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
		8. Pemberlakuan sistem kompensasi yang adil. 9. Rumah Sakit menyediakan fasilitas yang nyaman sehingga karyawan lebih betah untuk bekerja.	

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kepuasan Kerja

Variabel, dimensi, dan indikator kepuasan kerja dijelaskan secara rinci dalam tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3. 4
Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
<i>Independent Variable (X2)</i> Kepuasan Kerja	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Promosi 4. Rekan Kerja 5. Pengawasan 6. Kondisi Kerja	1. Rumah Sakit menerapkan kebijakan pemberian gaji berbasis merit atau keahlian. 2. Pemberian kompensasi yang adil sesuai tingkat keterampilan karyawan, sehingga tercipta kepuasan kerja yang baik. 3. Ketersediaan dan kenyamanan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. 4. Pemberian peluang/kesempatan peningkatan kompetensi pegawai.	Fred Luthans (Darmawan, 2020)

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
		<p>5. Adanya rasa bangga karyawan terhadap rumah sakit dan pekerjaan yang diampunya saat ini.</p> <p>6. Tersedianya jaminan masa depan atau peluang jenjang karir bagi karyawan.</p> <p>7. Pemberian peluang promosi jabatan yang adil dan akuntabel.</p> <p>8. Kenyamanan sosial dalam hubungan kerja (<i>Workplace Sosial Comfort</i>)</p> <p>9. Tingkat kooperatif dan dukungan sosial dari rekan kerja.</p> <p>10. Adanya kejelasan arahan dan bimbingan dari atasan (<i>Clarity of Supervisory Guidance</i>).</p> <p>11. Adanya dukungan yang konsisten dan kebijakan yang tepat guna dari pimpinan atau atasan langsung.</p> <p>12. Penerapan kebijakan dan arahan atasan yang konsisten dan tepat guna.</p>	

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
		13. Rumah Sakit menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. 14. Penerapan kebijakan pengelolaan pegawai yang adil dan tepat.	

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator *Turnover intention*

Variabel, dimensi, dan indikator *turnover intention* dijelaskan secara rinci dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3. 5
Variabel, Dimensi dan Indikator *Turnover intention*

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
<i>Dependent Variable (Y) Turnover intention</i>	1. <i>Thinking of Quitting</i> 2. <i>Intention to search</i> 3. <i>Intention to quit</i>	1. Pegawai sering memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. 2. Tingkat keraguan karyawan terhadap keinginan untuk komitmen jangka panjang dengan rumah sakit. 3. Adanya stress kerja di lingkungan rumah sakit, sehingga pegawai merasa pekerjaan di tempat lain lebih baik. 4. Pegawai sering mencari pekerjaan baru diluar rumah sakit dan merasa ingin segera	Mobley (Andianrto, 2024)

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
		<p>meninggalkan pekerjaannya saat ini</p> <p>5. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga pegawai tidak memiliki alasan untuk tetap kerja di rumah sakit ini.</p> <p>6. Intensitas keinginan atau dorongan yang kuat dari karyawan untuk segera meninggalkan pekerjaannya.</p>	

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data ini dilakukan setelah semua data dari responden dan sumber lainnya berhasil dikumpulkan. Selanjutnya, data tersebut diproses menjadi informasi yang lebih mudah dipahami dan bisa digunakan untuk menarik kesimpulan. Pada proses analisis data, akan digunakan aplikasi komputer SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis data:

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memahami kondisi data yang dapat memengaruhi pemilihan model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji homokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk memeriksa variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Intensi *Turnover* Karyawan (Y). Pengujian normalitas data sangat penting karena data yang berdistribusi normal dianggap bisa mewakili populasi yang diteliti. Untuk melakukan uji normalitas, penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 26 *for windows*.

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan, asumsi normalitas sangat diperlukan. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau hampir normal, sehingga bisa diuji secara statistik (Wahyuni, 2019). Kriteria pengujian normalitas menurut (Santoso, 2017) terdiri dari:

- a. Variabel berdistribusi normal jika Signifikan (SIG) $> 0,05$.
- b. Variabel tidak berdistribusi normal jika Signifikan (SIG) $< 0,05$.

Ada dua cara untuk mengetahui apakah distribusi residual normal (Ghozali, 2017), yaitu:

- a. Analisis Grafik

Salah satu metode yang mudah untuk mengecek normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dengan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika pola distribusi data menunjukkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Menurut Seliyanto dalam (Monalisa, 2019), penggunaan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (KS) adalah dasar dalam menentukan apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas, yaitu:

- 1) Jika nilai Sig lebih besar dari alpha, maka distribusi residual adalah normal.
- 2) Jika nilai Sig lebih kecil dari alpha, maka distribusi residual tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono dalam (Effiyaldi, 2022), Uji multikolinearitas adalah bagian dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen. Multikolinearitas sendiri berarti adanya korelasi linear antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dalam model regresi linear berganda, kita bisa melihat dari dua hal berikut (Ghozali I. , 2016):

- a. Jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) kurang dari atau sama dengan 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam regresi tersebut.

- b. Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terdapat masalah multikolinearitas dalam regresi yang dilakukan.

Penelitian yang baik adalah penelitian yang instrument dalam analisis regresinya terbebas dari masalah multikolinearitas. Namun menurut (Effiyaldi, 2022), jika terjadi masalah multikolinearitas, maka dapat dilakukan beberapa tindakan, salah satunya adalah melakukan outlier terhadap data eksperimen atau menambah sampel baru agar terjadi sebaran data yang lebih bervariasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali I. , 2017), jika variasi nilai variabel dalam model regresi tidak sama, kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi nilai variabel dalam model regresi sama, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.

3.5.5 Seleksi Item (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Menurut (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021), uji validitas digunakan untuk mengecek apakah kuesioner mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Uji ini menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut tepat dalam mengukur konsep yang dituju.

Untuk mengetahui seberapa valid suatu item, perhitungan korelasi menghasilkan koefisien korelasi. Untuk menguji validitas suatu item, rumus korelasi pearson product moment digunakan. Ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total instrumen. Nilai koefisien korelasi suatu item lebih besar dari nilai kritis tertentu, dengan syarat $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi, maka item tersebut dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, (N) 64 responden dengan taraf signifikan 5% digunakan. Nilai r tabel adalah sebesar 0,254 untuk menguji validitas pernyataan dengan membandingkan data *pearson correlation* terhitung dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali I. , 2016), mengemukakan bahwa reliabilitas dipahami sebagai suatu alat untuk mengukur kuesioner sebagai indikator perubahan atau konstruk. Pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi.

Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Jika nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0,6, instrumen tersebut tidak dianggap reliabel dan perlu diperbaiki. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pernyataan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah *varians* skor tiap-tiap item

σ_t^2 = *varians* total

3.5.6 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Danang, 2016), tujuan analisis regresi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam

analisis regresi linier sederhana, hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan dalam analisis regresi linier berganda, terdapat lebih dari satu variabel bebas.

Menurut (Prasetyo & Helma, 2022), analisis regresi berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Keunggulan dari analisis ini adalah kemampuannya untuk memperkirakan apa yang mungkin terjadi di masa depan dengan membandingkan beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Karena dalam studi ini dilihat lebih dari satu variabel bebas, maka yang dibahas lebih lanjut adalah analisis regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

X₁ = Variabel Independen (Kompensasi)

X₂ = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

Y = Variabel Dependen (*Turnover intention* Karyawan)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

e = *Standart error*

Dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis apabila:

- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≥ 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji T

Hipotesis adalah anggapan sementara atau dugaan tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskan suatu permasalahan. Biasanya, hipotesis memerlukan pemeriksaan lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. Perumusan hipotesis statistiknya menunjukkan bahwa antara H_0 dan H_a selalu berpasangan, yang berarti jika satu hipotesis ditolak, maka hipotesis lainnya diterima, sehingga menghasilkan keputusan yang jelas.

Misalnya, jika H_0 ditolak, maka H_a diterima. Uji hipotesis digunakan untuk menyajikan dugaan tentang suatu peristiwa dalam bentuk pertanyaan yang bisa dianalisis menggunakan metode analisis regresi.

Studi ini menggunakan uji hipotesis parsial, juga dikenal sebagai uji T. Sebagai referensi dari Priyatno dalam (Harwandi, 2018), rumus uji T adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{(r\sqrt{n-2})}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah *sample*

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Berikut adalah kriteria dalam menguji hipotesis penelitian:

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika t hitung kurang dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara setiap variabel independen dan variabel dependen.

3. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Variabel X, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y), diharapkan memiliki korelasi yang baik. Berdasarkan aturan uji F (Ghozali I. , 2016), hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b. Jika nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05, maka semua variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) Koefisien determinasi (R^2) adalah cara untuk mengetahui seberapa baik model mampu menjelaskan perubahan dari variabel

independen. Nilai R² bisa berupa angka 0 hingga 1. Jika nilainya mendekati 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan perubahan variabel dependen secara signifikan. Jika nilainya mendekati 1, artinya variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh perubahan variabel dependen.

Nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus berikut dapat digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Menurut (Sugiyono, 2017) kriteria pengujian analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh berkurang jika nilai Kd menunjukkan nol (0).
- 2) Pengaruh menjadi lebih kuat jika nilai Kd mendekati satu (1).

Berikut ini adalah gambaran bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen:

Tabel 3. 6
Interpretasi Koefisien Determinasi (R²)

Interval Koefisien	Interpetasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang / Cukup
0,60 – 0,79	Kuat

Interval Koefisien	Interpetasi
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

Hasil pemetaan data demografis responden penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Profil Responden

Profil Responden		Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	42,19%
	Perempuan	37	57,81%
Usia	< 25 Tahun	10	15,62%
	25 – 34 Tahun	44	68,75%
	35 – 44 Tahun	8	12,50%
	> 44 Tahun	2	3,13%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	7,81%
	1 – 3 Tahun	11	17,19%
	> 4 Tahun	48	75%
Formasi	Tenaga Administrasi SMA	25	39,06%
	Tenaga Administrasi D3	9	14,06%
	Tenaga Administrasi S1/D4	27	42,19%
	Tenaga Administrasi S2	3	4,69%
Unit Kerja	Bagian Tata Usaha	14	21,88%
	Bidang Pelayanan Kesehatan	33	51,56%
	Bidang SDM dan Sarana Prasarana	10	15,62%
	Informasi dan Pendaftaran	7	10,94%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan data demografis yang terdiri dari beberapa profil responden dengan rincian sebagai berikut:

1. Dari 64 orang yang disurvei, diketahui jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dengan persentase 42,19% untuk perempuan dan 57,81% untuk laki-laki. Hal tersebut berarti bahwa mayoritas staf Manajemen dan Administrasi RSUD Jatisari Karawang adalah perempuan. RSUD Jatisari cenderung membutuhkan staf yang penuh ketelitian dan cekatan untuk melaksanakan tugas operasional administrasi rumah sakit yang diharuskan minim kesalahan dan cepat tanggap karena menyangkut kepentingan pasien dan keluarga.
2. Ditinjau dari segi usia, staf Manajemen RSUD Jatisari Karawang didominasi oleh karyawan berusia 25 – 34 tahun dengan total karyawan mencapai 44 orang. Serta dominasi usia selanjutnya terdapat pada range usia < 25 tahun dengan total mencapai 10 orang. Karyawan yang berusia 35 – 44 tahun berjumlah 8 orang, sementara karyawan yang berusia > 44 tahun hanya sedikit dan berjumlah 2 orang, karena RSUD Jatisari Karawang baru beroperasi sejak 2020 dan terhitung baru 5 tahun berjalan, sehingga Staf Manajemen RSUD Jatisari Karawang didominasi oleh generasi Milenial dan generasi Z.
3. Ditinjau dari periode lama bekerja, ada 48 pegawai tetap BLUD yang telah bekerja lebih dari 4 tahun di RSUD Jatisari Karawang, sementara 5 staf manajemen dan administrasi hanya bekerja kurang dari 1 tahun.

4. Posisi staf Manajemen RSUD Jatisari Karawang kebanyakan diisi oleh Tenaga Administrasi S1/D4 dan SMA dengan jumlah masing-masing sebanyak 27 orang dan 25 orang. Sementara staf Manajemen RSUD Jatisari dengan formasi Tenaga Administrasi D3 hanya berjumlah 9 orang dan Tenaga Administrasi S2 sebanyak 3 orang. Kebutuhan pegawai RSUD Jatisari memang didominasi oleh jabatan penelaah teknis kebijakan yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal D3 dan S1, sementara karyawan yang berpendidikan SLTA/Sederajat ditempatkan dibagian Informasi dan pendaftaran (*Front Office*).
5. Ditinjau dari beberapa unit kerja yang ditempati oleh staf Manajemen RSUD Jatisari Karawang, Bidang Pelayanan Kesehatan memiliki staf lebih banyak dibandingkan Bidang/Bagian lain dikarenakan tugas dan fungsi unitnya yang bersifat kompleks dan memiliki skala tanggungjawab yang lebih luas dengan kebutuhan spesialisasi masing-masing.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cara untuk merangkum data secara umum, sehingga bisa digunakan untuk memahami data dan memprediksi kesimpulan dari hasil penelitian. Berikut adalah hasil dari statistik deskriptif:

Tabel 4. 2
Hasil Statistik Deskriptif

<i>Variable</i>	N	Min	Max	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kompensasi	64	19	36	25,95	3,539
Kepuasan Kerja	64	29	65	47,64	7,949
<i>Turnover intention</i>	64	10	29	18,55	4,375
Valid N (<i>listwise</i>)	64				

Sumber : Data diolah, 2025.

Jumlah peserta untuk masing-masing variabel adalah 64 orang, dengan nilai minimum 19 dan nilai maksimum 36. Nilai rata-rata (*mean*) variabel kompensasi adalah 25,95, dengan standar deviasi 3,539 yang mengindikasikan bahwa terdapat variasi yang cukup dalam persepsi responden terhadap kompensasi dan secara umum responden menilai kompensasi yang mereka terima berada di level menengah. Variabel kepuasan kerja memiliki standar deviasi 7.949 yang cukup besar, dengan nilai minimum 29, nilai maksimum 65 dan skor rata-rata (*mean*) tertinggi 47,64, yang menandakan adanya perbedaan signifikan dalam persepsi kepuasan kerja antar responden serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi.

Namun, variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata sebesar 18.55, dengan nilai minimum 10 dan nilai maksimum 29, dengan standar deviasi sebesar 4,375 yang menunjukkan bahwa ada variasi dalam tingkat *turnover intention* diantara responden serta mengindikasikan bahwa responden cenderung memiliki niat untuk keluar dari instansi. Maka dapat terlihat secara garis besar bahwa ketiga variabel menunjukkan skor yang cukup beragam dan menunjukkan berbagai kondisi yang memerlukan analisis lanjutan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

4.2 Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bagian dari asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena digunakan dalam perhitungan statistik parametrik untuk analisis berikutnya. Hasil uji normalitas menggunakan metode *K-S/Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		64
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,21415805
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,119
	<i>Positive</i>	,119
	<i>Negative</i>	-,058
<i>Test Statistic</i>		,119
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,062 ^d

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2 tailed*) adalah 0,062, lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.3. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda, dilakukan untuk menentukan ada atau

tidaknya gejala multikolinearitas. Metode *Tolerance & Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan dalam uji ini. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompensasi	,868	1,152
	Kepuasan Kerja	,868	1,152
a. <i>Dependent Variable: Turnover intention</i>			

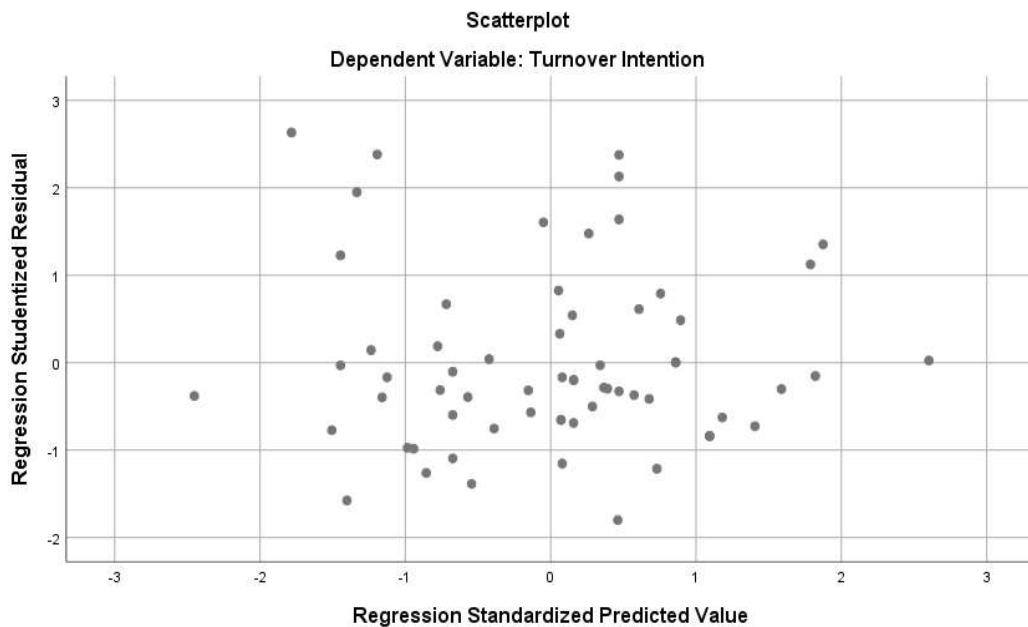
Sumber : Data diolah, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,868, yang lebih tinggi dari batas minimum 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam model. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut adalah 1,152, yang masih di bawah ambang batas 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang memengaruhi kestabilan model regresi yang digunakan.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan membuat plot residual. Jika titik-titiknya tidak memiliki pola tertentu dan menyebar merata di sekitar garis nol, maka dapat dikatakan bahwa variansnya homogen untuk setiap nilai X. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya,

jika titik-titiknya membentuk pola tertentu, seperti berkumpul di bawah atau di atas garis tengah nol, maka dapat diduga terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil plot diatas, terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik atas dan dibawah garis diagonal nol (0). Dengan demikian hasil asumsi homokedastisitas dinyatakan terpenuhi dan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas digunakan untuk menguji keandalan data dan menunjukkan seberapa valid atau sah data penelitian. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas masing-masing variabel.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Kode Instrumen	r hitung	r tabel	Hasil
Kompensasi (X1)			
X1.1	0.624	0.254	Valid
X1.2	0.245	0.254	Tidak Valid
X1.3	0.758	0.254	Valid
X1.4	0.828	0.254	Valid
X1.5	0.805	0.254	Valid
X1.6	-0.078	0.254	Tidak Valid
X1.7	0.746	0.254	Valid
X1.8	0.310	0.254	Valid
X1.9	0.325	0.254	Valid
Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0.715	0.254	Valid
X2.2	0.763	0.254	Valid
X2.3	0.685	0.254	Valid
X2.4	0.616	0.254	Valid
X2.5	0.547	0.254	Valid
X2.6	0.675	0.254	Valid
X2.7	0.789	0.254	Valid
X2.8	0.450	0.254	Valid
X2.9	0.534	0.254	Valid
X2.10	0.661	0.254	Valid
X2.11	0.728	0.254	Valid
X2.12	0.761	0.254	Valid
X2.13	0.796	0.254	Valid
X2.14	0.720	0.254	Valid
Turnover intention (Y)			
Y1.1	0.819	0.254	Valid
Y1.2	0.832	0.254	Valid
Y1.3	0.834	0.254	Valid
Y1.4	0.819	0.254	Valid
Y1.5	0.768	0.254	Valid
Y1.6	0.779	0.254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, kita dapat mengatakan bahwa seluruh pernyataan kuesioner mengenai variabel X1, variabel X2 dan variabel Y tersebut sebagian besar dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan jumlah responden sebanyak 64 orang yang dijadikan sampel penelitian dan hanya ada dua indikator pernyataan yang tereliminasi, selain itu hasil uji validitas menyatakan bahwa semua pernyataan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi atau keandalan suatu instrument penelitian. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Hasil
Kompensasi	0.689	9	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.908	14	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.894	6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Hasil pengujian reliabilitas, yang dapat dilihat dari nilai hasil *Cornbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa semua jawaban responden pada item-item pernyataan kuesioner adalah valid atau konsisten.

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh berbagai variabel independen terhadap variabel dependen akan ditentukan dengan menggunakan hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4. 7
Hasil Uji regresi Linear Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,997	4,253		7,289	,000
	Kompensasi	-,160	,157	-,129	-1,019	,312
	Kepuasan Kerja	-,174	,070	-,316	-2,493	,015

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Kepuasan kerja memengaruhi sedikit-sedikit keinginan untuk pindah kerja, dengan tingkat signifikansi sebesar $p = 0,015$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan koefisien regresi -0,174, Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan mengurangi keinginan untuk pindah kerja sebesar 0,174 satuan. Oleh karena itu, terlihat bahwa arah pengaruhnya negatif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Sementara kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention* secara parsial karena nilai signifikansi sebesar $p = 0.312$ lebih besar 0.05. Menurut nilai koefisien regresi kompensasi sebesar -0,160, setiap kenaikan satu satuan pada kompensasi akan mengurangi turnover intention sebesar 0,160 satuan. Maka dapat disimpulkan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, tetapi kompensasi tidak.

4.4.2 Hasil Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linear.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,861	2	88,430	5,242	,008 ^b
	Residual	1028,999	61	16,869		
	Total	1205,859	63			

a. *Dependent Variable: Turnover intention*

b. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi*

Nilai signifikansi (*p-value*) = 0.008 < 0.05. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan variabel kompensasi memengaruhi *turnover intention* secara bersamaan.. Walaupun secara parsial (uji t) sebelumnya salah satu variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan keduanya tetap memberi kontribusi terhadap model secara keseluruhan.

4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi dan mengevaluasi seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 ^a	,147	,119	4,107

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi*

Nilai R² variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja adalah 14,7%, seperti yang terlihat dalam tabel 4.9 di atas. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersamaan mampu menjelaskan 14,7% variasi dari keinginan untuk pindah kerja. Sementara itu, variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 85,3%. Pengaruhnya dianggap rendah, berdasarkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja sebesar 0,383.

4.4.4 Hasil Uji T

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen, dalam penelitian ini digunakan hasil uji T.

Tabel 4. 10
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,997	4,253		7,289	,000
	Kompensasi	-,160	,157	-,129	-1,019	,312
	Kepuasan Kerja	-,174	,070	-,316	-2,493	,015

a. *Dependent Variable: Turnover intention*

Hasil uji parsial (T) diperoleh sebagai berikut berdasarkan tabel di atas:

1. Karena variabel kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan, nilai sig.nya sebesar 0.312 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, H₂ dalam penelitian ini tidak diterima.

2. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap keinginan untuk pindah kerja, dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$. Dengan demikian H_3 pada penelitian ini diterima.

Rumus berikut dapat digunakan untuk merinci perhitungan nilai t tabel:

$$t_{table} = (\alpha / 2 ; n - k - 1 \text{ atau df residual})$$

$$t_{table} = (0,05 / 2 ; 61)$$

$$t_{table} = (0,025 ; 61)$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa t tabel = angka $0,025 ; 61$ memiliki nilai t tabel statistik sebesar 2,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial atau H_0 tidak ditolak. Hal tersebut dikarenakan karena t hitung $(-1,019) < t$ tabel (2,00).
2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial atau H_0 tidak ditolak. Hal tersebut dikarenakan karena t hitung $(-2,293) < t$ tabel (2,00).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Studi ini menemukan hasil regresi linear berganda yang menunjukkan perolehan nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,312 < 0,05$, yang secara statistik menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang digunakan dalam penelitian ini ditolak atau terbukti tidak dapat diterima. Nilai t sebesar -0,160 yang mendekati nol menunjukkan arah hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* terbukti negatif, namun pengaruhnya

sangat lemah dan tidak signifikan dimana setiap adanya peningkatan besaran kompensasi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, penurunan harga akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Secara umum, hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, faktor kompensasi tidak menjadi faktor utama dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan instansi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa Faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, kemungkinan besar juga berpengaruh dan lebih dominan terhadap niat *turnover*. Hasil penelitian lain menunjukkan koefisien regresi negatif antara pengembalian dan tujuan *turnover*. Namun, perolehan hubungan antara pemulihan dan tujuan *turnover* tidak signifikan, menurut nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 tidak signifikan secara statistik sehingga tidak dapat diklaim sebagai pengaruh yang nyata.

Hasil penelitian ini mendukung masalah yang dihadapi karyawan BLUD RSUD Jatisari Karawang. Terjadinya penurunan besaran kompensasi menyebabkan karyawan ingin mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dan terjadi peningkatan jumlah karyawan melakukan *resign*. Manajemen perlu menyadari bahwa peningkatan atau perubahan dalam aspek kompensasi saja mungkin tidak cukup efektif untuk menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. dengan demikian, Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya harus memperhatikan kompensasi, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga mengingatkan bahwa diperlukan evaluasi secara menyeluruh terhadap

strategi retensi karyawan, tidak hanya berfokus pada kompensasi finansial, melainkan juga aspek non-finansial yang dapat membantu karyawan menjadi lebih setia dan setia pada perusahaan.

Dalam konteks karyawan BLUD RSUD Jatisari Karawang, fenomena perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi terlihat dari kecenderungan karyawan untuk masuk kerja terlambat menjadi suatu kebiasaan yang diikuti oleh karyawan-karyawan lain yang membentuk budaya kerja yang buruk dari pola perilaku kolektif tersebut. Selain itu, kualitas kinerja yang menurun terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang kurang optimal dan *key performance indicators* (KPI) pegawai yang tidak tercapai sehingga berdampak buruk pada kualitas kerja karyawan.

Studi mengenai perilaku karyawan terhadap ekspektasi kompensasi umumnya telah menunjukkan bahwa dampaknya besar pada kinerja dan perilaku karyawan, (Rumere, Pio, & Tampi, 2016) mengonfirmasikan bahwa secara umum, manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan atas usahanya agar bisa memenuhi kebutuhan hidup. Karena itu, seorang karyawan akan lebih menghargai kerja kerasnya dan menunjukkan hasil yang lebih baik jika perusahaan mengapresiasi prestasinya dengan memberikan kompensasi yang layak..

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($p < 0,05$), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini terbukti diterima. ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dampak statistik terhadap niat karyawan

untuk keluar dari perusahaan yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh perubahan dalam keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara nyata.

Sementara itu, nilai t yang diperoleh sebesar $-2,493$ menunjukkan arah hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* yang negatif yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu, dimana kepuasan kerja berbanding terbalik dengan *turnover intention* sehingga kepuasan kerja yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dampak dari kepuasan kerja yang positif terhadap keberlangsungan kinerja perusahaan juga sejalan dengan peningkatan kualitas mutu pelayanan perusahaan sebagai instansi pelayanan publik. Seperti studi yang dilakukan oleh dengan hasil temuan pada *two factor theory* yang digunakan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan harus diminimalkan oleh perusahaan dan harus mengelola sebaik-baiknya *hygiene factors* dan *motivator factors* untuk mengurangi intensi *turnover* karyawan. Selain itu, faktor-faktor ini diketahui sangat penting untuk meningkatkan kinerja bisnis dan membantu manajemen dalam menyusun strategi untuk menurunkan tingkat intensi *turnover*. Ini karena intensi *turnover* dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas serta menimbulkan ketidakstabilan dan mempengaruhi citra baik atau buruknya perusahaan.

Secara praktis, hasil ini menegaskan perihal pentingnya perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai

strategi utama untuk menekan tingkat *turnover* karyawan. Faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, ataupun penghargaan yang perlu menjadi fokus utama manajemen SDM untuk mengintegrasikan berbagai pendekatan dalam pengelolaan karyawan agar dapat menekan *turnover intention* secara lebih efektif.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Karyawan

Uji simultan F menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (variabel dependen) oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$). Hasil uji simultan F tersebut menandakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention* (variabel dependen). Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini diterima. Kompensasi dan kepuasan kerja secara beriringan berpengaruh secara bersamaan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dengan kontribusi efektif sebesar 14,7%. Dengan demikian, Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan BLUD RSUD Jatisari Karawang.

Hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap keinginan untuk beralih, karena kedua faktor tersebut sangat menentukan bagaimana cara

karyawan menilai hubungan mereka dengan perusahaan dan menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Kompensasi berperan sebagai aspek penghargaan atas kontribusi karyawan. Dengan demikian, ketika kompensasi diberikan oleh perusahaan itu dianggap adil dan memadai, karyawan akan merasa dihargai dan diakui sehingga akan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, akan ada ketidakpuasan karyawan dan meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan jika kompensasi yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari hasil analisis data dan diskusi yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Turnover intention* karyawan BLUD RSUD Jatisari Karawang tidak terpengaruh secara signifikan oleh kompensasi. Nilai Sig. variabel kompensasi sebesar 0,312 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,160 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,160 satuan
2. Kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention* karyawan BLUD RSUD Jatisari Karawang. Ini ditunjukkan oleh nilai Sig. perolehan variabel kompensasi sebesar 0,015 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 2,493, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada kompensasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 2,493 satuan.
3. Kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan, dengan perolehan nilai Sig. 0,008 ($p < 0,05$) dan kontribusi efektif sebesar 14,7%.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan yang telah diuraikan diatas, berikut beberapa saran yang perlu dilakukan oleh rumah sakit:

1. Rumah sakit perlu mengembangkan praktik manajemen SDM yang lebih komprehensif dengan meningkatkan kualitas pemberian kompensasi berdasarkan analisis beban kerja, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan meningkatkan kualitas hubungan kerja.
2. Disarankan agar rumah sakit menerapkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan, yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.
3. Rumah sakit perlu mengembangkan sistem kompensasi secara adil dan merata sesuai analisis beban kerja dan pencapaian *key performance indicator* pegawai sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi intensi *turnover* karyawan.
4. Rumah sakit disarankan untuk memberlakukan sistem *reward and punishment* yang transparan, adil dan tepat sasaran serta melakukan analisis dan pengukuran beban kerja secara berkala serta menerapkan rotasi staf yang terencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adirani, M., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagemen Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover intention*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 7, No. 2, Mei-September 2021*.
- Andianrto, R. C. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap *Turnover intention* Karyawan di CV YZ. *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Ariyanti, N. P., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1 No. 4, November 2021*, 1119-1129.
- Asmara, A. (2017). *Pengaruh Turnover intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. Surabaya: Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Edisi II.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Retrieved from Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin: <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Bawamenewi, P., Irawan, P. R., Imanuddin, K., & Fa'uzobihi. (2024). The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Berkat Kasih Imanuel Jakarta Foundation. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), Vol. 8, No. 1, Januari 2024*.
- Danang, S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship, 10(02)*, 085.

- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Desmawati, Fa'uzobihi, & Kumala, D. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Foresight Global Gunung Putri. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol. 3, No. 3, September 2023.
- Dian, N. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Extrupack Bekasi Barat. *Thesis STIE Indonesia Jakarta*.
- Effiyaldi, d. (2022). Penerapan Uji Multikolinearitas dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2, Juli 2022.
- Fachrurazi dkk. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri .
- Fatimah, S., Irawan, T., & Priharwanti, A. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover intention* pada Perawat di RS X Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 21, No. 2, Desember 2023, 85-92.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarietas dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24. Cetakan Ketiga*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovardhi, R. V. (2018). Strategi Humas Pt. Wijaya Lestari Padalarang Dalam Branding Perusahaan (Studi Deskriptif Tentang Strategi Humas PT. Wijaya Lestari Padalarang dalam Branding Perusahaan Kepada Konsumen di Padalarang).
- Guridno, N., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 5(2), 9229-9240.
- Haliza, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Pegawai honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. 01: 1-23.

- Harwandi, R. I. (2018). Hubungan antara dukungan sosial orang tua dan prokrastinasi dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa (Skripsi). *Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekola Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF: Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fatonah. Vol 02 No 2 Juli 2023*, 392-401.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Vol. 1, No. 2, Desember 2022*, 203-218.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi, Vol. 1, No. 2 Desember*, 203-218.
- Kurniawan, Y. D., Wiyadi, & Wujoso, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan Rumah Sakit Swasta di Sukoharjo. *UMS Library*.
- Monalisa. (2019). Pengaruh Rasio Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Dan Inflasi Terhadap Harga Saham Pada Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Undergraduate thesis, STIESIA Surabaya*.
- Ningtyas, A. P., Purnomo, S. H., & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Vol. 9, No. 4, 2020* , 1634-1655, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>.
- Pawesti, R., & Winkasari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy, 3(2)*, 49-67.
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of Work Life as a Predictor of Employee *Turnover intention*. *Psikostudia Jurnal Psikologi, 13(1), Maret 2024*, 99-104.
- Prasetyo, R. A., & Helma. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Mathematics UNP, 7(2), Juli 2022*, 62-68.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4 No. 1*. <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>, 1 - 6.

- Sadimo, J., Irawan, P. R., Taryanto, & Fa'uzobihi. (2023). Pengaruh Pengawasan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Berkat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vol. 3, No. 5*, 10488-10496.
- Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 6, No. 2, 2018*, 175-184.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik, Vol 11, No. 1, Juni 2021*.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan research & development*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris). *Jurnal Imagine, Vol. 2 No.2 - Desember 2022*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 9, No. 2 Agustus 2019*.
- Wahyuni, E. (2019). Pengaruh Retribusi Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Belanja Modal (Survei Pada Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Jawa Barat). *Other thesis, Universitas Komputer Indonesia*.
- Wijayanti, E. P., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol. 12 No. 2, September 2022*, doi: <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>, 194-205.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit Aloei Saboe Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 10 Nomor 1, 2023*, 104-110.

Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasei. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram Vol. 7 No. 1 Maret 2021*, 66-85.

LAMPIRAN A. SURAT KETERANGAN RISET



PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 JATISARI KARAWANG**

Jl. Raya Jatisari RT.01/RW.05 Kec. Jatisari – Karawang, Kodepos : 41374
 Tlp/Fax. 0264-8360154 Email : rsudjatisarikarawang@gmail.com



Karawang, 23 Juni 2025

Nomor : 800.2.4.2/874/RSUDJatisari
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Yth. Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Universitas Pertiwi

di

Tempat

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi, Nomor 019/FBT/DEK/SIP/V/2025 tanggal 17 Mei 2025 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Nama : Zamralita Sovie Mazzein
 Pendidikan : S1 Manajemen

Atas dasar tersebut diatas, Kami memberitahukan bahwa Mahasiswa dapat **Melaksanakan Penelitian** di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari Kabupaten Karawang, terhitung mulai tanggal 25 Juni 2025. Sesuai dengan tarif yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah Jatisari.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

**DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 JATISARI KABUPATEN KARAWANG**



- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 : 'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.'
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan memindai QR Code

LAMPIRAN B. DATA KUESIONER RESPONDEN

B.1 Format Kuesioner



Judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang"

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i Responden,

Perkenalkan saya Zamralita Sovie Mazzein (22120160) Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Pertiwi Karawang.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan berupa Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di RSUD Jatisari Karawang**", maka saya memohon kesediaan anda untuk mengisi angket berikut ini.

Kuesioner ini merupakan bagian dari penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang. Jawaban Anda sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini, sehingga anda diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Kami menjamin kerahasiaan dan anonimitas jawaban Anda. Kuesioner ini hanya digunakan untuk tujuan akademik. Mohon isi setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Terima kasih atas partisipasi Anda.

Hormat saya,

Zamralita Sovie Mazzein

(22120160) - Mahasiswa Universitas Pertiwi

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
 2. Beri tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda:
 - **STS (1)** : Sangat Tidak Setuju
 - **TS (2)** : Tidak Setuju
 - **N (3)** : Netral
 - **S (4)** : Setuju
 - **SS (5)** : Sangat Setuju
-

Bagian I: Data Demografis

Berikan jawaban pada setiap pertanyaan di bawah ini:

1. Nama atau Inisial :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia :
 - < 25 tahun
 - 25-34 tahun
 - 35-44 tahun
 - > 44 tahun
4. Lama Bekerja di Rumah Sakit :
 - < 1 tahun
 - 1-3 tahun
 - > 4 tahun

5. Formasi :

- Tenaga Administrasi SMA
- Tenaga Administrasi D3
- Tenaga Administrasi S1
- Tenaga Administrasi S2
- Lainnya: _____

6. Unit Kerja :

- Bagian Tata Usaha
- Bidang Pelayanan Kesehatan
- Bidang SDM dan Sarana Prasarana
- Informasi dan Pendaftaran
- Lainnya: _____

Bagian II: Pernyataan Penelitian**A. Kompensasi**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya terima.					
2	Gaji yang saya terima dari RS dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.					
3	Tunjangan yang diberikan rumah sakit diberikan sesuai dengan kinerja saya.					
4	Bonus/insentif yang diberikan sesuai membuat saya lebih giat bekerja.					

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
5	Insentif yang saya terima cukup untuk meningkatkan kesejahteraan saya					
6	Pegawai mendapatkan Asuransi Ketenagakerjaan dan Kesehatan					
7	Asuransi yang diberikan perusahaan membuat saya merasa lebih aman dalam bekerja.					
8	Sistem pemberian kompensasi di rumah sakit ini sudah adil.					
9	Pimpinan memberikan fasilitas yang nyaman untuk para pegawai					

B. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki					
2	Pemberian Kompensasi dilakukan secara adil sesuai dengan beban kerja					
3	Saya puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan rumah sakit					
4	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan					
5	Saya merasa bangga bekerja di rumah sakit ini					
6	Pimpinan memberikan jaminan masa depan, berupa kepastian karir dan peningkatan status kepegawaian di RS ini					
7	Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan di tempat kerja ini					

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.					
9	Rekan kerja saya bersikap kooperatif dan saling membantu.					
10	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.					
11	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup untuk pekerjaan saya.					
12	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan atau kebijakan bagi saya dan pegawai lainnya					
13	Kebijakan manajemen diterapkan secara adil di rumah sakit ini.					
14	Lingkungan kerja di rumah sakit ini nyaman dan mendukung.					

C. Turnover intention

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini karena kompensasi yang diterima tidak sesuai.					
2	Saya merasa tidak yakin ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama					
3	Saya merasa lebih baik mencari pekerjaan di tempat lain.					
4	Saya sedang aktif mencari pekerjaan baru di luar rumah sakit ini.					
5	Saya merasa tidak memiliki alasan untuk tetap bekerja di rumah sakit ini.					

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
6	Saya merasa ingin segera meninggalkan pekerjaan saya.					

Penutup

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda sangat berarti untuk penelitian ini

B.2 Data Kuesioner Responden

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Di Rumah Sakit	Formasi	Unit Kerja
1	K	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S2	Bagian Tata Usaha
2	S	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bagian Tata Usaha
3	SS	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
4	RSV	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
5	N	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
6	Ar	Laki-Laki	> 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
7	AS	Laki-Laki	< 25 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
8	DY	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
9	PDR	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Informasi dan Pendaftaran
10	EH	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
11	EHP	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bagian Tata Usaha
12	AAP	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S2	Bidang Pelayanan Kesehatan
13	RK	Laki-Laki	< 25 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
14	RT	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bidang Pelayanan Kesehatan
15	DIR	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
16	ly	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Di Rumah Sakit	Formasi	Unit Kerja
17	Ivn R	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bagian Tata Usaha
18	YM	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
19	AS	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
20	R	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
21	Tn.D	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
22	H. H.	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
23	Imm	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
24	ML	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
25	F Nur	Perempuan	< 25 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
26	A	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Informasi dan Pendaftaran
27	KAP	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
28	R	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
29	K	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
30	L	Perempuan	< 25 Tahun	< 1 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Informasi dan Pendaftaran
31	OO	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Informasi dan Pendaftaran
32	Afr	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Di Rumah Sakit	Formasi	Unit Kerja
33	In	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
34	L	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
35	Y	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bidang Pelayanan Kesehatan
36	Wyo	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
37	Au	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
38	Mmn	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
39	Nrh	Perempuan	> 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
40	Ss	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
41	MAS	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
42	OR	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
43	Nrb	Perempuan	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
44	C	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
45	F	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
46	Ptr	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
47	Spt	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Di Rumah Sakit	Formasi	Unit Kerja
48	Arn	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
49	Ev	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
50	DSA	Perempuan	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
51	F	Laki-Laki	35 - 44 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Bidang Pelayanan Kesehatan
52	Dvt	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
53	F	Perempuan	< 25 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang SDM dan Sarana Prasarana
54	RR	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
55	Hnjy	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Informasi dan Pendaftaran
56	FI	Perempuan	35 - 44 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi S2	Bidang Pelayanan Kesehatan
57	Rtn	Perempuan	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bagian Tata Usaha
58	Bll	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Informasi dan Pendaftaran
59	M	Perempuan	25 - 34 Tahun	1 - 3 Tahun	Tenaga Administrasi SMA	Informasi dan Pendaftaran
60	F	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	< 1 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
61	Rg	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	< 1 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bagian Tata Usaha
62	Um	Perempuan	25 - 34 Tahun	< 1 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan
63	PIK	Perempuan	25 - 34 Tahun	< 1 Tahun	Tenaga Administrasi S1/D4	Bidang Pelayanan Kesehatan

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja Di Rumah Sakit	Formasi	Unit Kerja
64	Ltf	Laki-Laki	25 - 34 Tahun	> 4 Tahun	Tenaga Administrasi D3	Bidang Pelayanan Kesehatan

No Resp	No Penyataan																													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	2	3	1	4	3	5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	
2	2	3	3	4	3	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	5	5	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	
3	1	1	3	1	1	5	1	4	4	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	5	5	5	4	3	4	
4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	
5	2	2	3	3	2	5	2	5	3	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2		
6	2	2	2	2	2	5	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	
7	1	1	1	4	3	5	1	3	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	5	5	5	5	3	1	2	
8	1	3	1	1	1	5	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	
9	3	3	2	2	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
10	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	
11	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	4	5	5	
12	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	2	3	2	2	2	4	2	4	4	1	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
15	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	
16	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	
17	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
18	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	5	3	2	5	5	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	3	
19	3	1	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	
20	2	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
21	2	1	1	2	1	5	1	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	
22	2	2	1	2	1	5	1	5	5	1	2	2	5	5	3	3	5	5	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	
23	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
25	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	4	4	5	
26	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	
28	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	3	4	4	
29	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	
31	2	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	
32	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	1	3	2	
33	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
34	2	2	2	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	
35	1	4	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	5	5	5	3	4	5	
36	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	4	1	3	3	5	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	
38	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	
39	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
40	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
41	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	1	3	
42	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	5	
43	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2
44	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	
45	1	1	3	4	3	5	2	5	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	
48	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	
49	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	
50	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	1	1	3	2	1	5	3	3	3	1	3	1	5	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	
52	2	2	1	1	1	5	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	
53	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
54	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	
55	3	2	2	2	2	5	4	5	3	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	1	1	2	
56	2	2	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	3	3	3	1	4	4	1	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	
57	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	2	2	
58	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	1	2	5	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
59	2	3	2	2	2	4	2	4	4	1	1	1	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
60	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
61	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	1	1	2	
62	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	2	3	3	1	2	2	
63	2	2	1	1	1	5	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	
64	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	2	2	3	2

LAMPIRAN C DATA STATISTIK PENDUKUNG

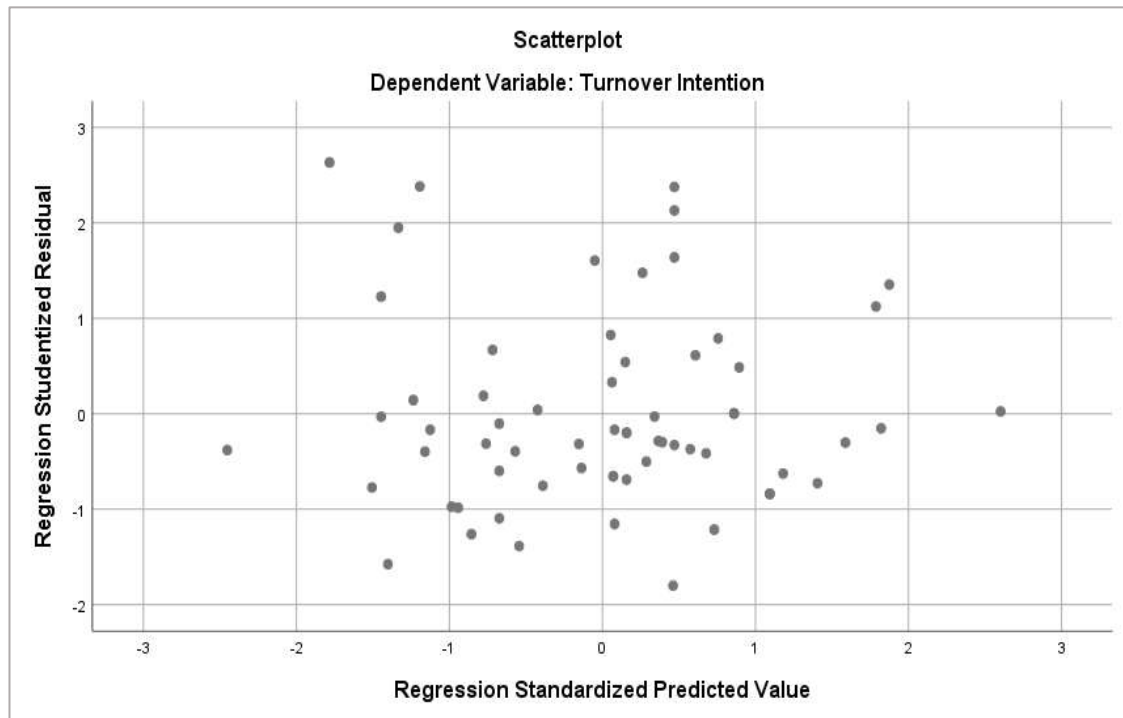
C.1 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,21415805
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,058
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

C.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,868	1,152
	Kepuasan Kerja	,868	1,152
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

C.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic



C.4 Hasil Uji Validitas X1, X2 dan Y

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,169	,453**	,425**	,368**	-,217	,638**	,165	-,027	,624**
	Sig. (2-tailed)		,183	,000	,000	,003	,085	,000	,194	,834	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	,169	1	-,029	-,011	,208	-,366**	-,011	,024	,119	,245
	Sig. (2-tailed)	,183		,820	,931	,099	,003	,930	,853	,348	,051
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	,453**	-,029	1	,648**	,582**	-,192	,685**	,045	,117	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,820		,000	,000	,129	,000	,727	,357	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	,425**	-,011	,648**	1	,801**	,023	,569**	,014	,193	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,931	,000		,000	,855	,000	,915	,126	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	,368**	,208	,582**	,801**	1	-,154	,587**	,044	,090	,805**
	Sig. (2-tailed)	,003	,099	,000	,000		,224	,000	,732	,482	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	-,217	-,366**	-,192	,023	-,154	1	-,049	,132	-,215	-,078
	Sig. (2-tailed)	,085	,003	,129	,855	,224		,702	,297	,088	,542
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	,638**	-,011	,685**	,569**	,587**	-,049	1	,082	-,125	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,930	,000	,000	,000	,702		,520	,324	,000

Correlations

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8	Pearson Correlation	,165	,024	,045	,014	,044	,132	,082	1	,271*	,310*
	Sig. (2-tailed)	,194	,853	,727	,915	,732	,297	,520		,030	,013
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	-,027	,119	,117	,193	,090	-,215	-,125	,271*	1	,325**
	Sig. (2-tailed)	,834	,348	,357	,126	,482	,088	,324	,030		,009
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,624**	,245	,758**	,828**	,805**	-,078	,746**	,310*	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,000	,000	,000	,542	,000	,013	,009	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

X1.8	Pearson Correlation	,165	,024	,045	,014	,044	,132	,082	1	,271*	,310*
	Sig. (2-tailed)	,194	,853	,727	,915	,732	,297	,520		,030	,013
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	-,027	,119	,117	,193	,090	-,215	-,125	,271*	1	,325**
	Sig. (2-tailed)	,834	,348	,357	,126	,482	,088	,324	,030		,009
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,624**	,245	,758**	,828**	,805**	-,078	,746**	,310*	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,000	,000	,000	,542	,000	,013	,009	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,169	,453**	,425**	,368**	-,217	,638**	,165	-,027	,624**
	Sig. (2-tailed)		,183	,000	,000	,003	,085	,000	,194	,834	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	,169	1	-,029	-,011	,208	-,366**	-,011	,024	,119	,245
	Sig. (2-tailed)	,183		,820	,931	,099	,003	,930	,853	,348	,051
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	,453**	-,029	1	,648**	,582**	-,192	,685**	,045	,117	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,820		,000	,000	,129	,000	,727	,357	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	,425**	-,011	,648**	1	,801**	,023	,569**	,014	,193	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,931	,000		,000	,855	,000	,915	,126	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	,368**	,208	,582**	,801**	1	-,154	,587**	,044	,090	,805**
	Sig. (2-tailed)	,003	,099	,000	,000		,224	,000	,732	,482	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	-,217	-,366**	-,192	,023	-,154	1	-,049	,132	-,215	-,078
	Sig. (2-tailed)	,085	,003	,129	,855	,224		,702	,297	,088	,542
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	,638**	-,011	,685**	,569**	,587**	-,049	1	,082	-,125	,746**

Correlations

	Sig. (2-tailed)	,000	,930	,000	,000	,000	,702		,520	,324	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8	Pearson Correlation	,165	,024	,045	,014	,044	,132	,082	1	,271*	,310*
	Sig. (2-tailed)	,194	,853	,727	,915	,732	,297	,520		,030	,013
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	-,027	,119	,117	,193	,090	-,215	-,125	,271*	1	,325**
	Sig. (2-tailed)	,834	,348	,357	,126	,482	,088	,324	,030		,009
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	,624**	,245	,758**	,828**	,805**	-,078	,746**	,310*	,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,000	,000	,000	,542	,000	,013	,009	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C.5 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	14

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	6

C.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 ^a	,147	,119	4,107

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,997	4,253		7,289	,000
	Kompensasi	-,160	,157	-,129	-1,019	,312
	Kepuasan Kerja	-,174	,070	-,316	-2,493	,015

a. Dependent Variable: Turnover Intention

C.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,861	2	88,430	5,242	,008 ^b
	Residual	1028,999	61	16,869		
	Total	1205,859	63			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

C.8 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,997	4,253		7,289	,000
	Kompensasi	-,160	,157	-,129	-1,019	,312
	Kepuasan Kerja	-,174	,070	-,316	-2,493	,015

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN D. DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. DATA DIRI**

Nama : Zamralita Sovie Mazzein
NIM : 22120160
Tempat Tanggal Lahir : Karawang, 05 Oktober 2001
Alamat : Kp. Lembur Gede RT.02/RW.02, Desa Jatiragas,
Kec. Jatisari, Kab. Karawang
Agama : Islam
Tahun Masuk : 2023
Lama Studi : 2 Tahun 5 bulan
No. Handphone : 089672958999
Email : 22120160@pertiwi.ac.id

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

2006– 2012 : MI Nurul Huda Cikampek
2012– 2015 : SMPN 1 Jatisari
2015– 2018 : SMAN 1 Jatisari
2018 – 2022 : DIII Sistem Informasi Akuntansi Universitas BSI

LAMPIRAN E. *LETTER OF ACCEPTANCE***JURNAL MINFO POLGAN**

Sekretariat : Jl. Veteran No. 193, Desa Manunggal
<https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp>
 Email : jmp@polgan.ac.id

SURAT PENERIMAAN
PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH
 NO. 14933/SK/JMP/POLGAN/VI/2025

Ketua Editor JMP (Jurnal Minfo Polgan) telah memutuskan bahwa nama artikel di bawah ini telah direview dan akan diterbitkan dalam Vol. 14 No. 1 Juni 2025

Pengarang : Zamralita Sovie Mazzein, Fauzobihi, Pristanto Ria Irawan
 Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang
 Link Jurnal : <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14933>
 No ISSN : e-ISSN : 2797-3298 | p-ISSN : 2089-9424
 Indexasi : SINTA 5, Garuda, DOAJ, Crossref, Google Scholar, Copernicus, Dimention
 Status : **Diterima 23 Juni 2025**

Terima kasih telah mengirimkan artikel Anda ke jurnal kami. Kami berharap Anda semua sukses di masa depan.

Medan, 23 Juni 2025

Pemimpin Redaksi


 M. Kom Arya Gunur, M.Kom



