

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA TURN OVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan)

Erlik¹, Sri Rochani Mulyani², Widjadjanti Utomo³, Vip Paramarta⁴

^{1,2,4} Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

³ Rumah Sakit Guntur, Garut

¹ korespondensi: erlik.210283@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze more deeply about organizational culture, compensation, job satisfaction and turn over intention at Mitra Sehat Lamongan Surgical Hospital. The object of research in this study were employees of the Mitra Sehat Lamongan Surgical Hospital with a sample of 89 employees of the Lamongan Medical and non-medical Mitra Sehat Surgical Hospital. Analysis of the data used is path analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination analysis. The results show a descriptive analysis of organizational culture, compensation, job satisfaction through turn over intention, respondents have a moderate to strong value, there is a significant influence of organizational culture on job satisfaction, there is a significant effect of compensation on job satisfaction, there is a significant influence of organizational culture and compensation on job satisfaction. job satisfaction simultaneously where the influence of organizational culture is more dominant when compared to the effect of compensation on job satisfaction, there is a significant effect of job satisfaction on turn over intention, there is a significant influence of organizational culture on turn over intention, and the direct influence of organizational culture is more dominant than compensation, there are the significant effect of compensation on turn over intention, the indirect effect of organizational culture on turnover intention through job satisfaction is more dominant than compensation on turn over intention Through job satisfaction, the indirect effect of compensation on turn over intention through job satisfaction is higher than organizational culture.

Keywords: Organizational culture, compensation, job satisfaction, and turn over intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam tentang budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan turn over intention di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan dengan sampel 89 orang karyawan Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan medis maupun non medis. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan analisis deskriptif terhadap budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja melalui turn over intention, responden memiliki nilai cukup menuju kuat, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan dimana pengaruh budaya organisasi lebih dominan jika dibandingkan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap turn over intention, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap turn over intention, dan pengaruh langsung budaya organisasi lebih dominan dibandingkan kompensasi, terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap turn over intention, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap turn over intention melalui kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap turn over intention melalui kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turn over intention melalui kepuasan kerja lebih tinggi, dibandingkan budaya organisasi.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Turn over intention

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi sosial dalam bidang kesehatan yang memiliki

fungsi penyedia layanan paripurna. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit tidak hanya menjalankan pelayanan kuratif,

rehabilitative, tetapi pelayanan promotif dan preventif (1). Rumah sakit berfungsi sebagai organisasi penyelenggara pelayanan kesehatan untuk perorangan ataupun secara paripurna dengan fasilitas pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan kegawatdaruratan dengan didukung pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidang kesehatan/medis dan non medis (2). Organisasi terdiri dari beberapa sumber daya sebagai bahan dasar atau input yang diproses menjadi output baik berupa produk atau jasa. Hal terpenting dalam mencapai target organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang unggul (3). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam melakukan pendekatan strategis terhadap motivasi, keterampilan, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya diperlukan manajemen sumber daya manusia (4). Di Kabupaten Lamongan terdapat rumah sakit kelas C yang khusus melayani pembedahan yaitu Rumah sakit Bedah Mitra Sehat. Rumah sakit tersebut menyelenggarakan pelayanan operasi kasus pembedahan baik mayor maupun minor. Tenaga medis dan non medis di rumah sakit Bedah Mitra Sehat merupakan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hasil dan pengendalian biaya operasional dalam industri maupun organisasi, hal ini dikarenakan dengan pengelolaan sumber daya

yang baik dapat meningkatkan tenaga kerja yang bermutu (5). Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai keberadaannya dan harus dipertahankan serta dihindari terjadinya turn over (perpindahan) (6). Rumah sakit yang bergantung pada sumber daya manusia tidak luput dari masalah terjadinya turn over karyawan baik secara langsung atau tidak langsung (7). Keberhasilan rumah sakit dalam mengatasi terjadinya turn over karyawan merupakan suatu keberhasilan rumah sakit (8). Dampak dari turn over intention akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia (9). Karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dalam pekerjaan disebut dengan turn over intention (10). Turn over intention sebagai keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi dengan maksud untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (10). Turn over intention dalam organisasi dapat dicegah dengan manajemen sumber daya manusia dengan lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para karyawan agar sesuai dengan kebutuhan serta harapan para karyawan dengan kompensasi yang cukup dan pengembangan budaya organisasi yang baik (6). Apabila kompensasi karyawan semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Hal ini yang menjadi pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (3). Kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan baik berupa uang atau barang yang diterima

sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung (11). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lebih mendalam tentang hubungan budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan turn over intention di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan.

METODE

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif, mempergunakan data primer data berasal dari

responden yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Responden dalam penelitian ini sebanyak 89 orang karyawan Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan medis maupun non medis. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisi 55 butir pertanyaan.

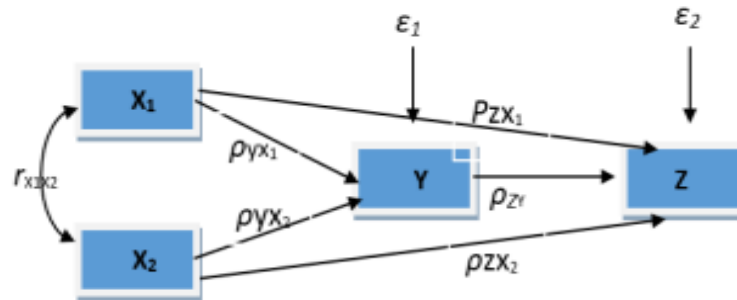
Untuk keperluan analisis kuantitatif kategori jawaban responden dalam 5 (lima) dengan menggunakan skala likert. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Data Responden

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki laki	42	47,2
	Perempuan	47	52,8
Usia	≥ 25 – 35 tahun	38	42,7
	36 – 45 tahun	29	32,6
	46 – 55 tahun	16	18
	> 55 tahun	6	6,7
Pendidikan Terakhir	SMA	15	16,9
	D3	43	48,3
	S1	29	32,6
	S2	2	2,2
Jabatan	Pelaksana	89	100
Masa Kerja	0-3 Tahun	34	38,2
	4-7 Tahun	29	32,5
	> 8 Tahun	26	29,3

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian maka peneliti menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Data sebelum diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian, Analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Model Persamaan Analisis Jalur

Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

Y = Kepuasan kerja

Z = Turn over Intention

ϵ = Epsilon yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel

persentase skor sebesar 73,86 % dengan demikian kriteria budaya organisasi berada pada kriteria cukup kuat menuju kuat. r variabel kompensasi (X2) persentase skor sebesar 3115 dengan presentasi skor sebesar 75,63 % dengan demikian kriteria berada pada kriteria cukup sampai dengan kuat. kepuasan kerja (Y) persentase skor sebesar 10235 dengan presentasi skor 76,03 %, dengan demikian kepuasan kerja berada pada kriteria cukup sampai kuat. Dan turn over intention (Z) persentase skor sebesar 4450 dengan persentase skor sebesar 75,96 % dengan demikian turn over intention berada pada kriteria cukup sampai kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis dari setiap item pernyataan diukur oleh tujuh dimensi yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas. Adapun nilai jumlah skor total variabel budaya organisasi (X1) sebesar 6675 dengan

Analisis Verifikatif

Untuk menjawab rumusan masalah peneliti menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), tujuan untuk dapat mengukur secara langsung pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, melalui variabel intervening sebagai berikut:

Tabel 2: Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Hubungan	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui		Pengaruh Total terhadap Y
			X1	X2	
Budaya organisasi (X1)	0,5	0.250		0,152	0,402
Kompensasi (X2)	0,443	0,196	0.152		0.348
		Pengaruh Total			0,75

Tabel 3: Koefisien Determinasi Jalur Sub Struktur 1

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change	F
1	,867 ^a	,751	,745	8,858997	,75	129,813	2	86	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Table tersebut menjelaskan bahwa bahwa nilai koefisien determinan (R^2) budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,745 atau dibulatkan sebesar 75%. Dengan demikian variabel luar yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 25%,

yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Pada Analisis jalur struktur 2, akan menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel *turn over intention* (Z). hasil pengujian dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4: Koefisien Determinasi Jalur Sub Struktur 2

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change	F
1	,902 ^a	,813	,807	3,215745	,813	123,351	3	85	,000

Dari tabel 4 menjelaskan bahwa nilai koefisien determinan (R^2) kepuasan kerja sebesar 0,813 (81,3%) dan besarnya nilai epsilon atau variabel luar yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak dijadikan model

dalam penelitian ini, sebesar 0,187 (18,7%). Hasil perhitungan pengaruh langsung budaya organisasi dengan kompensasi terhadap *turn over intention*, dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5: Pengaruh langsung Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap *Turn over intention*

Hubungan	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh total terhadap Z
Budaya organisasi (X1)	0,444	0,197	19,7
Kompensasi (X2)	0,343	0,117	11,7

Dari tabel 5 di atas menjelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap *turn over intention* (Z), sebesar 0,444
2. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap *turn over intention* (Z), sebesar 0,343
3. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,197 (19,7%) lebih besar dibanding pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,117 (11,7 %) atau $X1-Z > X2-Z$ atau $19,7 \% > 11,7 \%$.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turn over intention* (Z) melalui kepuasan kerja (Y) dapat dilihat melalui table 6. tabel 6 di bawah menjelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X1) terhadap (Z) melalui kepuasan kerja (Y), sebesar 0,500
2. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap *turn over intention* (Z), sebesar 0,443.
3. Nilai koefisien jalur kepuasan kerja (Y) terhadap *turn over intention* (Z) sebesar 0,199.
4. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja sebesar 0,0995 (9,95 %) lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar sebesar 0,088 (8,82%) atau $X1-Z - Y > X2-Z - Y$ atau $9,95 \% > 8,82 \%$.

Tabel 6: Pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja

Hubungan	Koefisien jalur $X1-X2 \rightarrow Y$	Koefisien jalur $Y \rightarrow Z$	Pengaruh tidak langsung X1 & X2 terhadap Z melalui Y
Budaya organisasi (X1)	0,500	0,199	0,0995 (9,95%)
Kompensasi (X2)	0,443	0,199	0,088 (8,82 %)

Dari hasil penjelasan analisis jalur, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap *turn over intention* (Z) sebesar 19,7 % dan pengaruh tidak langsung

budaya organisasi (X1) terhadap *turn over intention* (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebesar 9,95 %. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung atau $19,7\% > 9,95\%$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap *turn over intention*.

2. Pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap *turn over intention* (Z) sebesar 11,7 % dan pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap *turn over intention* (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebesar 8,82 %. Dengan demikian pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung atau $11,7\% > 8,82\%$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi variabel kompensasi terhadap *turn over intention*.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji -F)

Pengujian terhadap pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turn over intention*. Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan didapatkan nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi $< 0,05$, dan atau Fhitung lebih besar dari Ftabel ($129,813 > 3,10$), maka dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan

terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja koefisien jalur budaya organisasi sebesar 0,500 nilai t hitung 6,764. Nilai tabel 1,988 dan ρ value 0,000. Jika nilai uji thitung lebih besar dari ttabel ($6,764 > 1,988$) dan atau nilai ρ value $0,000 < 0,05$, maka dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (12). Uji Hipotesis Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa Nilai t hitung kompensasi sebesar 5,996 dan nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 2,119. Nilai t tabel untuk 1,988 dan ρ value $0,000 < 0,05$. Jika nilai uji thitung lebih besar dari ttabel ($5,996 > 1,988$) dan atau nilai ρ value $0,000 < 0,05$, maka dapat di katakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja (13). Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,199. Nilai t hitung sebesar 2,119. Nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai tabel untuk 89 responden dikurangi 3 variabel sebesar 1,988. Jadi nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turn over intention*. Uji hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap *turn over intention* diperoleh koefisien jalur budaya organisasi sebesar 0,444, nilai t hitung 5,568. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,568 > 1,988$) dan atau nilai ρ value $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap

turnover intention secara parsial. Pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention diperoleh nilai uji thitung lebih besar dari ttabel ($4,467 > 1,988$) dan atau nilai ρ value $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *turn over intention* secara parsial.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data primer dan data sekunder serta hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis dan data penelitian terhadap karyawan medis dan non medis Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan, maka dapat disimpulkan berdasarkan analisis deskriptif terhadap budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja melalui *turn over intention*, responden memiliki nilai cukup menuju kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja yang mana pengaruh dari budaya organisasi menjadi variabel yang dominan berpengaruhnya terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kompensasi. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada *turn over intention* serta budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap *turn over intention*, pengaruh langsung budaya

organisasi lebih kuat bila dibandingkan dengan kompensasi. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *turn over intention* melalui kepuasan kerja lebih kuat atau lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap *turn over intention*.

DAFTAR PUSTAKA

1. WHO. Hospital Definition. 2017.
2. Undang-Undang Republik Indonesia. Undang-undang RI No. 44 tentang Rumah Sakit. 2009.
3. Priyono M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher; 2008.
4. Hamali A. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps; 2018.
5. Cascio WF. Managing Human Resources: productivity, quality of work life, profits 7th Edition Tata McGraw-Hill. Abnorm Soc Psychol [Internet]. 2006;62:401–7. Available from: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6473908/583915094.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1553144068&Signature=IMuRJz7nAsTdmbELIzIloy3%2FEAM%3D&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DManaging_human_resources.pdf
6. Reginald L, Andani KW. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi

- terhadap Motivasi. *J Manajerial Dan Kewirausahaan*. 2022;4(3):647–55.
7. Anggara P, Suryawati C, Agushybana F. Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *J Manaj Kesehat Indones*. 2020;8(3):153–60.
 8. Mangkuprawira. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press; 2008.
 9. Asmara AP. Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *J Adm Kesehat Indones*. 2018;5(2):123.
 10. Bester F, Roodt G, Bosch A. Work identity, work engagement, and turnover in multicultural workplaces. *Proc Pan Pacific Conf XXIX*. 2012;226–30.
 11. Susilo J, Honor Satrya IGB. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK. *E-Jurnal Manaj*. 2019;8(6):3700–29.
 12. Hasibuan MSP. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
 13. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA; 2017.