ARTIKEL

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DARI PEKERJAAN PERAWAT DI RSUD WALED, KABUPATEN CIREBON

# Anieq Iyatunafsy Syifa NPM : 208020063



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG 2023**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap keinginan untuk berhenti di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk manajemen sumber daya manusia, khususnya perawat, untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pelayanan rumah sakit serta mengurangi tingkat keinginan untuk berhenti perawat. Analisis deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data, digunakan wawancara dengan kuesioner, serta metode observasi dan kepustakaan. Sampel diambil secara *proportional random*. Data dilapangan dikumpulkan pada tahun 2023 dan dianalisis dengan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan keinginan untuk meninggalkan perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon secara umum masuk kategori kurang baik. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk perawat meninggalkan pekerjaannya.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan kerja, *Turnover intention***

**RINGKESAN**

Tujuan tina ieu panalungtikan nya éta pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh budaya organisasi jeung kompensasi kana kapuasan gawé sarta pangaruhna kana niat ninggalkeun di RS Waled Kabupatén Cirebon.

Hasil panalungtikan bisa dijadikeun bahan évaluasi manajemen SDM hususna perawat pikeun ngaronjatkeun kualitas jeung produktivitas palayanan rumah sakit sarta ngurangan tingkat kahayang ninggalkeun perawat. Analisis déskriptif jeung verifikasi digunakeun dina ieu panalungtikan. Pikeun ngumpulkeun data digunakeun wawancara kalawan angkét, ogé métode observasi jeung pustaka. Sampel dicandak sacara acak sacara proporsional. Data lapangan dikumpulkeun dina taun 2023 sareng dianalisis nganggo Analisis Jalur.

Hasil panalungtikan némbongkeun yén budaya organisasi, kompensasi, kapuasan gawé, jeung kahayang ninggalkeun perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon umumna dina kategori teu nguntungkeun. Budaya organisasi mangaruhan kana kasugemaan pagawéan boh sabagéan boh sakaligus, sarta kasugemaan gawé miboga éfék négatif kana kahayang perawat ninggalkeun pagawéanana.

**Kecap Konci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kapuasan Kerja, Niat Turnover**

***ABSTRACT***

*This study aims to identify and evaluate how organizational culture and pay affect job satisfaction and the intention to leave Waled Hospital. The study's findings can be used as evaluation data for managing human resources, particularly nurses, to increase the caliber and productivity of hospital services and decrease the number of nurses who intend to leave their positions.*

*Verification and descriptive analysis constitute the research methodology. The methods used to acquire the data are an interview with a questionnaire, observational methods, literature approaches, and sampling methods that use proportional random sampling. In the field, data collecting was placed in 2023. The method of data analysis employs path analysis.*

*The outcome demonstrated that the organizational culture, pay, job satisfaction, and motivation to discharge nurses often fell into the low category. Organizational culture and pay may have an impact on job satisfaction in part or concurrently, and job satisfaction has a detrimental impact on the desire of nurses at Waled Hospital to leave their jobs.*

***Keywords: Organizational culture, Compensation, Job satisfaction, Turnover intention***

# PENDAHULUAN

Mengacu pada definisi, fungsi, dan standar akreditasi, rumah sakit sebagai lembaga kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan untuk individu secara keseluruhan, termasuk rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat (Permenkes, 2019), serta organisasi yang menyediakan pelayanan medis, asuhan keperawatan jangka panjang, diagnosis penyakit, dan pengobatan untuk pasien (*American Hospital Association* dalam Yustina, 2012: 34) dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkelanjutan. Dari sekian faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit, dan sumber daya manusia adalah yang paling penting (Hidayat, 2017).

Menurut Aditama (2017:75), salah satu sumber daya manusia yang paling banyak dipekerjakan dalam suatu rumah sakit adalah perawat. Di rumah sakit, perawat adalah anggota organisasi profesi dan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Karena perawat bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam sehari, pelayanan keperawatan merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan di rumah sakit dan komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien (Kuntjoro, 2015).

Meningkatkan kualitas kinerja perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan adalah cara rumah sakit dapat mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang prima dan berdasarkan standar kualitas. Tujuan rumah sakit adalah memberikan pelayanan keperawatan profesional kepada pasien. Pelayanan berkualitas tinggi yang tidak diikuti oleh kinerja terbaik perawat akan menghambat pencapaian tujuan manajemen rumah sakit (Wibowo, 2016).

Menurut Gillies (2014), standar *turnover* perawat rumah sakit idealnya adalah 10% per tahun. Karena keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit yang tinggi, keinginan mereka untuk keluar dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka dan ketersediaan pekerjaan alternatif di luar organisasi (Munandar, 2012). Karakteristik perawat (seperti umur, jenis kelamin, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, motivasi, tipologi perawat, dan persepsi diri) dan faktor lingkungan internal rumah sakit (seperti manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, sistem pembayaran, promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja, serta budaya organisasi, dan kenyamanan karyawan) memengaruhi *turnover intention* perawat.

Untuk mengetahui lebih jauh dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap keinginan untuk berhenti di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon studi pendahuluan dibutuhkan. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan metode wawancara perawat rumah sakit serta bagian Kepegawaian dan Humas RSUD Waled, Kabupaten Cirebon (2023) sebanyak 30 responden, menunjukkan sebagian perawat merasa kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kompensasi dan insentif yang mereka terima, jumlah jam kerja, pekerjaan yang monoton, beban kerja yang berlebihan, dan perusahaan sering meminta perawat untuk tetap bekerja pada hari libur, yang membuat mereka lelah dan tidak memiliki waktu untuk beristirahat.

Secara budaya organisasi, Penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pimpinan dan perawat kurang berkomitmen untuk menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Tingkah laku dan penampilan pegawai serta sarana dan prasarana kantor tidak mencerminkan etos kerja, prinsip, dan sifat organisasi. Tidak ada komunikasi yang baik antara pimpinan dan perawat, beberapa perawat tiba tidak tepat waktu, dan bidang tidak terkoordinasi dengan baik.

Perihal kompensasi, perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon menerima kompensasi yang kurang secara keseluruhan, terutama kompensasi finansial. Perawat merasa sistem insentif yang digunakan belum sepenuhnya adil, sistem gaji masih kurang memadai, dan uang lembur belum sesuai dengan jam kerja lembur perawat.

Jika dikelola dengan baik, budaya organisasi dan kompensasi membantu Rumah Sakit mendapatkan, memelihara, dan menjaga perawat dengan cara yang paling efektif sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas, *vice versa*. Oleh karenanya, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara variabel seperti faktor-faktor yang memengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, kepuasan kerjanya, pengaruh budaya organisasi, dan kompensasi yang diterimanya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti menyakini bahwa perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* dari Pekerjaan Perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon”.

# Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan- permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap *turnover intention* perawat, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

# Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

* 1. *Turnover Intention*
		1. Tidak mengerjakan tugas yang diberikan
		2. Menunda pekerjaan sampai pimpinan memintanya
		3. Meninggalkan RS tanpa ijin
		4. Meninggalkan RS diluar tugas yang diberikan
		5. Tidak peduli pada segala aturan yang diberikan oleh Rumah Sakit
		6. Persentase perawat yang *resign* dibanding profesi lain cukup tinggi
	2. Kepuasan Kerja
		1. Kurang puas terhadap pekerjaan saat ini
		2. Kurang puas terhadap gaji dan insentif yang diterima
		3. Kepuasan terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan
		4. Kurang puas terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerja
		5. Kurang puas terhadap jam kerja yang diberikan
		6. Kepuasan berkerja sama dengan rekan
	3. Budaya Organisasi
		1. Kondisi budaya organisasi berada dalam kategori kurang nyaman.
		2. Kurang bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaan
		3. Kurang menghormati antar sesame perawat dan saling memberikan dukungan, bantuan dan bimbingan
		4. Kurang menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran unit
		5. Kurang mampu melaksanakan fungsi pekerjaan yang diperintahkan atasan.
	4. Kompensasi
		1. Pemberian insentif yang diterapkan kurang adil
		2. Uang lembur tidak sesuai dengan jam kerja lembur perawat
		3. Tunjangan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi.
		4. Pengambilan hak cuti belum memadai
		5. Belum meratanya kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan
		6. Sistem gaji yang diterapkan belum memadai

# Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
2. Bagaimana kompensasi perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
4. Bagaimana *turnover intention* perawat di RSUD, Waled Kabupaten Cirebon.
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
7. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.

# Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
2. Kompensasi yang diterima perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
4. *Turnover intention* perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
5. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD, Waled Kabupaten Cirebon.
6. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
7. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon.

# Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

# Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian dapat membantu mengembangkan keilmuan manajemen keperawatan, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan keluar perawat.
2. Hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi para akademisi, baik pengajar maupun mahasiswa keperawatan, untuk proses berpikir ilmiah, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan keluar perawat.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti lain yang memiliki masalah serupa.

# Manfaat Praktis

1. Untuk keperawatan, penelitian ini dapat membantu memahami berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan keluar perawat.
2. Untuk RSUD Waled, Kabupaten Cirebon, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk evaluasi manajemen sumber daya manusia, khususnya perawat, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pelayanan rumah sakit serta mengurangi angka keinginan keluar perawat.
3. Untuk peneliti sendiri, penelitian ini merupakan pengalaman berharga untuk menggali informasi tentang menggal perawatan.

# KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan yaitu mereka yang terlibat khususnya pada kegiatan pemasaran termasuk para karyawan.Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Namun dalam mempertahankan karyawan yang dimaksud, perusahaan sering dihadapkan pada perilaku karyawan yang dinilai dapat merugikan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dimaksud adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat turnover dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Turnover intention atau keinginan berpindah dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Saat ini tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dan penelitian terdahulu, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



# Gambar 1 Paradigma Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	3. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar dari pekerjaan perawat.

# METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah teknik ilmiah untuk pengumpulan data untuk tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih lanjut tentang variabel penelitian, termasuk kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja perawat. Selanjutnya, penelitian menguji hipotesis tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi memengaruhi kepuasan dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan dengan cara kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan survei, yang dilakukan pada populasi besar atau kecil. Namun, data yang dipelajari berasal dari sampel populasi, sehingga dapat ditemukan kejadian yang relatif, tersebar, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis (Sugiyono, 2020:7), dan survei yang digunakan adalah verifikatif dan deskriptif. Penelitian dengan metode survei deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang karakteristik variabel.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis Verifikatif

Berdasarkan hasil pengujian data pada variabel budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan keinginan keluar dengan menggunakan program *SPSS* v. 25.0 diketahui bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah baik atau sesuai dengan data yang diperoleh. Adapun hubungan variabel X1, X2 Y, dan Z dalam model struktural dapat digambarkan sebagai berikut:



# Gambar 2

**Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y dan Z**

Melalui model di atas, koefisien korelasi yang ditemukan dalam hubungan budaya organisasi dan kompensasi adalah 0,690. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif tif antara kedua variabel di atas dan kriteria keeratan hubungan yang relatif tinggi.

Sedangkan persamaan struktural budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan adalah sebagai berikut: Y = 0.391 + 0.521 X1 X2 + ε1. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan asosiatif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.391. Serta, terdapat hubungan asosiatif kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.521. Adapun dari hubungan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja perawat, persamaan jalur yang diperoleh adalah Z = -0.872 Y + ε2. Melalui persamaan tersebut, dapat dijelaskan besarnya derajat asosiatif atau koefisien jalur dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel keinginan keluar perawat sebesar - 0.872. Besaran koefisien korelasi tersebut dalam analisis koefisien determinasi (kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%) menghasilkan 76.04%. Persentase tersebut menandakan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh terhadap keinginan keluar perawat (Z) sebesar 76.04%. Sedangkan sisanya sebesar

23.96% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kompensasi

Besar koefisien korelasi di antara variabel bebas ditemukan dari hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS V.25 terhadap 306 orang yang disurvei. Untuk hubungan antara variabel budaya organisasi dan kompensasi, koefisien korelasi 0,690 ditemukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi negatif antara kedua variabel di atas dan kriteria keeratan hubungan yang relatif tinggi.

Besarnya koefisien jalur kompensasi = 0.391, diperoleh nilai thitung sebesar 4.857 dengan mengambil taraf signifikansi ρ sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = n-k-1 atau 306– 2 – 1 = 303 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1.994, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel dengan kata lain terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.521. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

# Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien jalur kompensasi = 0.521, diperoleh nilai thitung sebesar

6.469 dengan mengambil taraf signifikansi ρ sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = n-k-1 atau 306 – 2 – 1 = 303 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1.994, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel dengan kata lain terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.521. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

# Pengujian Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut. H0 berarti tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk H1 berarti terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 103.795 dimana kriteria penolakan H0 jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau Fhitung

> Ftabel, dengan derajat bebas v1=2 dan v2 = 306-2-1 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel untuk F0.05.2.214= 2.734. karena 103.795 lebih besar dari 2.734 atau Fhitung lebih besar daripada Ftabel, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasar signifikansi, jika signifikansi < 0.05 maka H0 ditolak, dan jika signifikansi > 0.05 maka H0 diterima. Karena signifikansi pada uji F kurang dari

0.05 (0.000 < 0.05) maka H0 ditolak (Priyatno, 2012:138). Artinya budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

# Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Perawat

Besarnya koefisien jalur kepuasan kerja = 0.872, diperoleh nilai thitung sebesar -7.681 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = n-k-1 atau 306 – 1 – 1 = 304 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar -1.994, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel dengan kata lain terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar perawat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan keluar perawat. Artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap keinginan keluar sebesar -0.391. Artinya kepuasan kerja rendah maka tingkat keinginan keluar perawat tinggi dan sebaliknya jika arah hubungan positif tingkat keinginan keluar perawat rendah.

# SIMPULAN DAN REKOMENDASI Simpulan

* 1. Hasil yang didapat dari analisis dimensi inovasi, keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas sebagai faktor yang diukur dari budaya organisasi di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon tidak cukup kuat. Untuk meningkatkan hal tersebut, perawat harus lebih mendapatkan kesempatan dan dilingkungan yang mendukung dari pihak rumah sakit untuk mengambil keputusan dengan risiko yang terukur, berinovasi, dan berorientasi pada hasil.
	2. Perawat di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon menerima kompensasi yang kurang berdasarkan dimensi kompensasi finansial dan non finansial. Ada beberapa metrik yang sebaiknya diprioritaskan untuk perbaikan, seperti kesesuaian insentif yang diterima terhadap kinerja dan tunjangan jaminan kesehatan yang dilebih baik.
	3. Kepuasan kerja di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon yang mencakup aspek pekerjaan, supervisi, kompensasi, promosi, dan rekan kerja didapati rendah atau belum puas. Tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, ketidakpuasan dengan sistem promosi, dan ketidakpuasan lainnya adalah beberapa indikator kunci yang menjadi faktor ketidakpuasan dan disarankan untuk menjadi fokus perbaikan.
	4. Turnover intention di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon didapati cukup tinggi. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa mayoritas dari perawat yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kompensasi yang mereka terima dari rumah sakit.
	5. Budaya organisasi secara langsung atau tidak langsung menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
	6. Pengaruh kompensasi secara langsung atau tidak langsung menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
	7. Variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) yang tinggi dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan catatan, beban kerja adalah variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja.
	8. Di RSUD Waled, Kabupaten Cirebon kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan keluar perawat. Artinya, jika kepuasan kerja rendah, keinginan keluar perawat lebih tinggi, dan sebaliknya, jika hubungannya positif, keinginan keluar perawat lebih rendah.

# Rekomendasi

1. Pimpinan sebaiknya memahami kebutuhan pegawai untuk mempermudah pencapai tujuan, pimpinan hendaknya menjadi teladan atau contoh yang baik bagi pegawai dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mudah diobservasi dan terus berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap Rumah sakit

Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja terutama menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan, pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian yang tulus atas prestasi kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja perawat.

1. Berdasarkan penelitian, maka perlu ditinjau ulang dari unsur pemberian insentif, sistem gaji dan kesesuaian jumlah gaji dengan beban kerja, tunjangan kesehatan karyawan, sistem pengambilan hak cuti, serta pendidikan untuk pengembangan karir. Perlu adanya platform yang disesuaikan dengan tingkat /golongan perawat. Sehingga motivasi kerja akan meningkat yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja perawat.
2. RSUD Waled, Kabupaten Cirebon sebaiknya lebih menciptakan budaya organisasi yang kondusif dengan cara memberikan dukungan penghargaan kepada perawat berupa reward dan punishment secara adil, serta menyediakan teknologi yang memudahkan berkomunikasi dalam pekerjaan sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai harapan rumah sakit.
3. RSUD Waled, Kabupaten Cirebon diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dari segi memberikan kesempatan perawat mengikuti pelatihan, perbaikan sistem pengganjian perawat, memberikan kesempatan perawat naik jabatan.
4. Direkomendasikan untuk melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap karyawan yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
5. Hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, maka untuk menjaga agar kepuasan kerja perawat tetap tinggi sebaiknya pihak RSUD Waled, Kabupaten Cirebon dapat terus menjaga serta memperhatikan aspek budaya orgnisasi dan kompensasi.
6. Pihak RSUD Waled, Kabupaten Cirebon diharapkan mempertahankan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi angka keinginan keluar perawat dengan cara mengkaji kembali tunjangan kesehatan karyawan, sistem pengembalian hak cuti serta meningkatkan pendidikan untuk pengembangan karir.
7. Penelitian ini baru mengkaji sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan keluar perawat. Jika dilihat dari epsilonnya (Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan keluar perawat) masih cukup besar, diantaranya beban kerja dan kepemimpinan. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

# DAFTAR PUSTAKA

A.A Sg Rini Candra Adelia, dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016, ISSN

: 2302-8912.

Achchuthan, S. & Nimalathasan, B., 2012. Level of entrepreneurial intention of the management. undergraduates in the university of jaffna, Sri Lanka: Scholars and undergraduates perspective. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 2(10), pp.24–42.

Ade S. Cahyani, Syahrir A. Pasinringi, Andi Zulkifli. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2010: 3986- 4015

Adi Purjanto, Kuntjoro Dr dkk, 2015. Pedoman Pengolaan Peralatan Kesehatan Direktorat Bina Pelayanan Penunjang Medik dan Sarana Kesehatan, Kemenkes R.I

Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.

Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, Noermijati Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1, 2016.

Akif, L. A. &Sahar, M. F. 2013. The Relationship Between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. Asian Journal of Business Management 5(2): 267-275, 2013

Ali Mohammed Mosadegh Rad. 2019. Factors affecting employees' job satisfaction in public hospitalsImplications for recruitment and retention. Journal of General Management Vol. 34 No 4.

Anik S. 2013. Faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intentions perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar.

Aryanto, B. 2011. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecendrungan Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Sumbar Bukit Tinggi (skripsi). Padang (ID). Universitas Andalas.

As'ad, M. 2013. Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberty.

Bambang, Serpian. 2016. The Effect Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, And Intention To Leave. University of Brawijaya. Indonesia.

Bourntenas Dimitrios, Kastanioti Aikaterini, Tsouri Maria. 2014. The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Administrative Employees at a Public Hospital: The Case of General Hospital of Larissa. Journal of Health Management 16(2):217-231

Cherrington, David J, 2013, Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.

Christilia O. Posuma. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-65.

Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. British Journal of Industrial Relations, 34(2), 189-217.

Coomber, Billie, K. Louise Barriball. 2017. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. Int J Nurs Stud. 2007 Feb;44(2):297-314. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004

Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.

Destria Efliani, Amin Mustofa dan Ahmad Mardalis. 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 17, No. 1, Juni 2015.

Elizabeth, Maria Lydia. 2012. Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat dengan Intention To Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011, Tesis, Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia. Tidak Dipublikasikan

Elprida, Sirait. Pertiwiwati, Endang dan Herawati. 2015. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Banjar Baru: Universitas Lambung Mangkura[t.http:](http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/JDK/article/view/)//[ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/JDK/article/view/](http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/JDK/article/view/) 2536.

Erta Rahmawati. 2015.Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. Jurnal ARSI/Juni 2016.

Fatimah, Kadir, Abd. Rahman, Nontji, Werna. 2010. Hubungan kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawatdi RSUD Labuang Baji. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga

Girma Alem Getie, Erdaw Tachbele Betre, Habtamu Abera Hareri. 2015. Assessment of Factors Affecting Turnover Intention Among Nurses Working at Governmental Health Care Institutions in East Gojjam, Amhara Region, Ethiopia, American Journal of Nursing Science Volume 4, Issue 3, June 2015, Pages: 107-112

Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.

Inge Mardiana, Aida Vitayala S. Hubeis dan Nurmala K. Panjaitan. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. Manajemen IKM, September 2014 (119-130) Vol. 9 No. 2

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.

Kementerian Kesehatan RI. Definisi Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2018

Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. African Journal of Business Management, Vol. 6 (7), 2697-2705.

Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1.

Jakarta: Salemba Empat

Li L, Hu H, Zhou H,et al. 2014. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in

China. Asian Journal of Management Sciences & Education. Vol. 3, No. 1. pp.96-104

Lillie Lum, John Kervin Kathleen Clark, Frank Reid And Wendy Sirola. 2016. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction,or organizational commitment?. International Journal Of Information System In The Service Sector. Vol.19, issue 4

Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah. 2012. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta. Jurnal KES MAS Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Manik, Ester dan Wiarah. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2. h. 62-72.

Martoyo, Susilo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

Marwansyah dan Mukaram, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. Human Resource Management 10th Edition, Penterjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

Meilinda Sari, Noor Bahry Noor, Syahrir A. Pasinringi. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Perawat Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. Journals Management. Vol. 04-01- 0-3. Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 2015. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. Journal of Applied Psychology.

Vol 63(4). 408-414.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2015. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Muryani dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Unisma Press.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020. Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit

Platis, Ch., P. Reklitisb, S. Zimerasc. 2017. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. Ch. Platis et al. / Procedia - Social and ehavioral Sciences, 175 ( 2015 ) 480 – 487.

Profil Rumah Sakit Waled Kabupaten Cirebon. 2022

Riduwan. 2016. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi (alih bahasa Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Sahar M. M. Aly Ahmed, Lamiaa A. Elsayed and Nahed S. El-Nagger. Effect of Motivation Versus Demotivation on Job Satisfaction among the Nurses Working in Hera General Hospital at Makkah Al-Mukramh. Life Sci J 2018;10(2):450-457]. (ISSN: 1097-8135).

Santoso, Singgih. 2014. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sigit Widodo, Hidayah dkk. 2021. Effect of Organizational Culture, Pay Satisfaction, Job Satisfaction on Nurse Intention to Leave at Private Hospital Type D in Bantul. University Muhamadiyah Yogyakarta.

Smith, P., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. 2013. The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement. Rand McNally. Skokie, II. of Hospital Employee Turnover. Journal of Applied Psychology.

Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah. 2011. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. Kes Mas Vol. 5, No. 1, Januari 2011 : 1 – 67.

Sri Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Budi Utama. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :

CV. Alfabeta.

Supriatin dan Wimby Wandary. 2015. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organis. Vol 3

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra.2016. Service, Quality & satisfaction.

Yogyakarta: Andi.

Tuminah Wiratnoko. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan RSIA Putra Dalima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel.

Umar, Husein, 2016. Riset Sumber Daya Manusia Organisasi, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit Wahyudi, Bambang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita Widyantoro, 2015, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit

Tarsito, Jakarta.

Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2013. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 163-170.

Yafang Tsai and Shih-Wang Wu. 2012. The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention on hospital nurses in Taiwan.Journal of Clinical Nursing, 19(23-24):3564- 74 DOI:10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x

Yustina, 2012. The American Public Health Association, Washington DC.34 Zainudin A. 2022, Budaya Organisasi. Media Sains Indonesia. Hal 29