

Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan *Resignation* Pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri

The Influence of Compensation Satisfaction and Work Environment on Nurses Desire to Resignation at RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri

**Sahat Manampin Siahaan^{1*}, Feny Qurotha Akyuni², Ilvana Ardiwirastuti³, Ina
Kumala Mawardani⁴**

¹ Fakultas Kedokteran Gigi, IIK Bhakti Wiyata Kediri

² Fakultas Teknologi dan Manajemen Kesehatan, IIK Bhakti Wiyata Kediri

³ Fakultas Kedokteran Gigi, IIK Bhakti Wiyata Kediri

⁴ SMK Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

*siahaan.manampin@iik.ac.id

ABSTRAK

Pengunduran diri (*resignation*) adalah pemisahan diri secara sukarela oleh karyawan dari organisasi. Pengunduran diri banyak terjadi karena adanya beberapa alasan misalnya finansial, lingkungan, keluarga dan kesehatan. Pengunduran diri merupakan hak sepenuhnya karyawan, selama karyawan tidak menyalahi aturan yang telah disepakati dengan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* terhadap 20 orang Perawat sebagai responden. Instrument penelitian menggunakan kuesioner. Hasil presentase kepuasan kerja sebesar (70,00%) responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka dan indikator kepuasan terhadap kompensasi mendapat nilai terendah (64,33%), sedangkan indikator kepuasan terhadap lingkungan fisik (71,67%), dan lingkungan non fisik (72%). Hasil persentase *resignation* sebesar (59,11%) responden cukup ingin keluar dari pekerjaan dan indikator memilih keputusan untuk keluar mendapat nilai tertinggi (61,00%) sedangkan indikator mulai mencari alternatif pekerjaan mendapat nilai terendah (56,33%). Hasil uji korelasi didapatkan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Nilai *person correlation* -0,550, maka terdapat hubungan negative antara kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *resignation*. Hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, nilai koefisien regresi -0,388 dan koefisiensi determinan (*R Square*) sebesar 0,303 yang berarti bahwa ada pengaruh negative variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *resignation* pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri.

Kata kunci: Kompensasi Kerja; Lingkungan Kerja; *Resignation*; Perawat

ABSTRACT

*Resignation is a voluntary separation by an employee from an organization. Many resignations occur for several reasons, for example financial, environmental, family and health. Resignation is the employee's full right, as long as the employee does not violate the rules agreed with the company. The aim of this research is to find out whether compensation satisfaction and work environment influence the desire to resign among nurses at RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Quantitative research method with a cross sectional approach to 20 nurses as respondents. The research instrument uses a questionnaire. The results of the percentage of job satisfaction were (70.00%), respondents felt quite satisfied with their work and the indicator of satisfaction with compensation received the lowest score (64.33%), while the indicator of satisfaction with the physical environment was (71.67%), and the non-physical environment (72%). The results of the percentage of resignation were (59.11%) of respondents quite willing to leave the job and the indicator of choosing the decision to leave got the highest score (61.00%) while the indicator of starting to look for alternative jobs got the lowest score (56.33%). The results of the correlation test showed a significance value of $0.012 < 0.05$. The person correlation value is -0.550 , so there is a negative relationship between compensation satisfaction and the work environment on resignation. The results of the simple linear regression test showed a significance value of $0.012 < 0.05$, a regression coefficient value of -0.388 and a determinant coefficient (*R Square*) of 0.303 , which means that there is a negative influence of compensation variables and the work environment on the resignation of nurses at RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri.*

Keywords: *Work Compensation; Work environment; Resignation; Nurses*

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 56 tahun 2014 tentang Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM), menyatakan bahwa RSGM harus mempunyai fasilitas dan kemampuan dalam menyelenggarakan keperawatan dengan menyediakan tenaga keperawatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan rumah sakit. Hal tersebut dilengkapi dalam PMK No.1173.tahun 2004 tentang Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) menerangkan bahwa dalam penyelenggaraanya RSGM harus mempunyai tenaga keperawatan yakni perawat gigi dan perawat dengan standar pelayanan yang berbeda. Perawat harus bekerja sesuai dengan prinsip etik dengan memberikan pelayanan keperawatan bermutu tinggi (Ernawati *et al.* 2020). Kualitas layanan termasuk di dalamnya pelayanan keperawatan sebagai salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap rumah sakit (Siahaan, 2017)

Pelayanan baik juga akan berdampak pada keadaan perawat. Ketika pasien merasa puas dengan pelayanan rumah sakit, perawat juga akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya Menurut Suwatno (2001) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan, lingkungan kerjanya, kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifacated (banyak dimensi), kepuasan kerja dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Herzberg dalam (Tampubolon & Sagala, 2020) menyatakan bahwa ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan yaitu: kepuasan terhadap kompensasi, promosi, lingkungan kerja (fisik dan non fisik) serta karakteristik pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yantu et al., 2023), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada *Turnover Intention*. pengaruh kepuasan kerja kepada *Turnover Intention* di Rumah Sakit Aloe Saboe yakni 39,4% serta 60,6% disebabkan karena faktor-faktor yang tidak dibahas dalam risetnya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bariani (2022) terkait hubungan kepuasan kerja, gaji dan stress kerja dengan keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika. Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap keinginan berpindah karyawan di RSUD Aka Medika di Kabupaten Lampung.

Berdasarkan data *resignation* perawat RSGM IIK Bhakti Wiyata pada tahun 2019-2023 dari total jumlah 29 orang terdapat 10 perawat dan terapis yang memutuskan untuk keluar dan belum adanya penambahan anggota yang dilakukan oleh pihak rumah sakit. Maka dari itu, dilakukannya penelitian untuk memahami pengaruh kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keinginan *resignation* pada perawat RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional yaitu *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) IIK Bhakti Wiyata Kediri yang terletak di jalan KH Wachid Hasyim No.65, Bandar Lor, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur bulan Februari hingga bulan April tahun 2024. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu perawat dan terapis Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) IIK Bhakti Wiyata Kediri berjumlah 20 orang, sehingga menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel dependen pada penelitian ini adalah keinginan *resignation*, sedangkan variabel independennya adalah kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuisioner, yang berisi 25 pernyataan terdiri dari 14 pernyataan tentang kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja dan 11 pernyataan tentang *Turnover Intention*. Analisa data yang digunakan adalah uji hipotesis, uji korelasi dan uji regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja adalah wujud rasa emosional mengenai aktivitas kerja, yang diakibatkan dari sesuatu penilaian pada setiap karakter masing-masing. Wood dalam Sutanto & Gunawan (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang merasa positif serta negatif kepada pekerjaannya, yang menggambarkan reaksi penuh emosi kepada kewajiban dan situasi fisik serta sosial di tempat kerja. (Irwan Yantu1 et al., 2023). Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik, dan kepuasan

terhadap lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil angket dari 20 responden menunjukkan hasil dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 70,00%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat sudah cukup puas dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian (Villacarlos & Daño, 2020) berjudul “Relationships between nurse managers’ work activities, nurses’ job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study”, mengungkapkan bahwa faktor-faktor penyebab kepuasan kerja seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi positif dengan tingkat kepuasan kerja yang baik diantara perawat.

Variabel kepuasan kerja pada indikator kepuasan terhadap kompensasi memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya dengan rata-rata sebesar 64,33%. Pada butir pernyataan ke-3 yang berbunyi “Penghasilan yang saya peroleh dapat meningkatkan semangat kerja” mendapatkan hasil yang paling rendah dengan angka 61,00% tergolong dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa penghasilan kurang sesuai dengan harapan Perawat. Sesuai dengan penelitian (Karaferis et al., 2022) yang berjudul “*Determining Dimensions Of Job Satisfaction In Healthcare Using Factor Analysis*” tentang analisis faktor untuk mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja di sektor kesehatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir sangat mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan professional kesehatan.

Tabel 1. Persentase Kepuasan Kerja

Variabel	Indicator	Butir	Persentase	Persentase	Total
		pertanyaan	/item	/indikator	
Kepuasan kerja	Kompensasi	1	69,00%	64,33%	70,00%
		2	63,00%		
		3	61,00%		
	Lingkungan fisik	6	75,00%	71,67%	
		7	69,00%		
		8	71,00%		
	Lingkungan non fisik	9	76,00%	72,00%	
		10	73,00%		
		11	67,00%		

Keinginan *resignation* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena alasan tertentu sehingga harus ada seorang karyawan baru sebagai pengganti di posisi yang ditinggalkan oleh pekerja tersebut. Pada penelitian ini keinginan *resignation* dilihat dari tiga indikator yaitu berfikir untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan dan memilih keputusan untuk keluar. Berdasarkan hasil angket dari 20 responden menunjukkan hasil dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata 59,11%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata cukup ingin keluar dari pekerjaan mereka.

Tabel 2. Persentase Keinginan Resignation

Variabel	Indicator	Butir pertanyaan	Persentase /item	Persentase /indikator	Total
<i>Turnover</i>	Berfikir	1	58,00%	59,25%	59,11%
<i>Intention</i>	untuk keluar	2	71,00%		
		3	51,00%		
		4	57,00%		
		5	59,00%	56,33%	
	Mulai mencari alternatif pekerjaan	6	58,00%		
	7	52,00%			
	Memilih Keputusan untuk keluar	8	54,00%	61,75%	
	9	73,00%			
	10	59,00%			
	11	61,00%			

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan metode korelasi yang dilakukan pada responden sebanyak 20 orang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,012 kurang dari 0,05 maka variabel kepuasan kerja dan turnover intention berkorelasi. Kemudian didapatkan nilai pearson correlation variabel kepuasan kerja dan turnover intention yaitu 0,550 dengan bentuk hubungan antar variabel adalah negative. Hal ini menunjukkan bahwa derajat hubungan dalam penelitian ini yaitu korelasi sedang karena nilai person corelation berada diantara 0,41 s/d 0,61. Bentuk hubungan negative yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan *resignation*. Hasil yang didapat sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Gebregziabher et al., 2020) berjudul “The relationship between job satisfaction and Turnover Intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia”, penelitian tersebut mengidentifikasi hubungan negative antara kepuasan kerja dengan niat untuk berhenti di kalangan perawat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu hanya dilakukan kepada 20 responden yang terdiri dari Perawat dan Terapis yang bekerja di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri, penelitian ini berfokus mendeskripsikan bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keinginan resignation pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri, sehingga informasi yang diperoleh terbatas pada hal tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keinginan mengundurkan diri pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Perawat RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri tergolong dalam kategori baik yaitu sebesar 70,00%, yang meliputi kepuasan terhadap indicator kompensasi 64,33%, kepuasan terhadap lingkungan fisik 71,67%, kepuasan terhadap lingkungan non fisik 72,00%.
2. *Resignation* pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri tergolong dalam kategori cukup yaitu sebesar 59,11% yang meliputi indikator berfikir untuk keluar 59,25%, mulai mencari alternatif pekerjaan 56,33% dan memilih keputusan untuk keluar sebesar 61,75%.
3. Terdapat pengaruh berkebalikan yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada Perawat di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri sebesar 30,3%., sedangkan 69,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak IIK Bhakti Wiyata Kediri yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ernawati, Ernawati, and Bettywati E. Tumanggor. 2020. "Hubungan Karakteristik individu dan Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Abdul Manap Jambi Tahun 2019." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20.3: 996-1002.

Hanafi, Mamduh M, 2012, *Manajemen Keuangan*, BPFE, Jogjakarta

Siahaan, Sahat Manmpin, 2017, Pengaruh Kualitas Layanan Instalasi Farmasi Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Amelia. <http://repository.ub.ac.id/1874/>

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. 2020. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS., *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>

Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.

Theodoridis, T., & Kraemer, J. (2014). *BUKU AJAR STATISTIK DASAR*, Dimensi ketiga.

Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A. (2022). Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PLoS ONE*, 17(6 June), 1–12.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269540>

Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.528>