

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN GAJI,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP INTENSITAS KARYAWAN KELUAR
PADA RUMAH SAKIT EFARINA ETAHAM, PURWAKARTA**

Riduan Siagian

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of leadership, pay satisfaction, work satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention at Efarina Etaham Hospital, Purwakarta. The research method used is the survey. The results of this research by regression analysis is $Y = 7.033 + (-0.470)X_1 + (-0.061)X_2 + (-0.007)X_3 + (-0.410)X_4$, coefficient determination (R^2) 0,691 (69.1%). From the calculation of the value of F_{count} 30,804 with a significant level of 5% and degrees of freedom (df) $60 - 5 = 55$, of 2.38 (F_{table}). Because the value of $F_{calculated} > F_{table}$ or $30.804 > 2.38$. the hypothesis H_0 is rejected or accepted H_a , which means there is a positive influence among the factors simultaneously leadership (X_1), pay satisfaction (X_2), job satisfaction (X_3), and organizational commitment (X_4), on the turnover intention of the employee (Y) on Efarina Etaham Hospital, Purwakarta.*

Keywords : *Leadership, Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention of Employee.*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar pada Rumah Sakit Efarina Etaham, Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisa regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,033 + (-0,470)X_1 + (-0,061)X_2 + (-0,007)X_3 + (-0,410)X_4$. Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30,804 > F_{tabel}$ 2,38. Dengan perbandingan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensitas karyawan

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Intensitas Karyawan Keluar.*

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pertumbuhan rumah sakit dalam sepuluh tahun belakangan ini meningkat pesat. Secara nasional terjadi pertumbuhan rumah sakit publik sebesar 50,92 persen, dan pertumbuhan RS swasta 86,60 persen (sumber: Ditjen Bina Pelayanan Medik, Kemenkes R.I) dan secara khusus pertumbuhan jumlah rumah sakit di Kabupaten Purwakarta pada rumah sakit swasta dari 1 (satu) rumah sakit swasta menjadi 7(tujuh) rumah sakit swasta. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, dan teknologi, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi.

Intensitas karyawan keluar yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Intensitas karyawan keluar dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan medis dan non medis Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta. Dijadikannya Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Pertimbangan lain adalah berdasarkan wawancara pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada rumah sakit ini, seperti pergantian kepemimpinan, perubahan status karyawan yang bersifat tetap menjadi kemitraan, rotasi penempatan karyawan dan yang bersifat ekstern seperti intensitas persaingan dengan rumah sakit lainnya serta peraturan pemerintah. Hal tersebut menjadikan penelitian ini cukup relevan, alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di rumah sakit yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta
Tahun 2007 s/d 2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Masuk	50	64	43	64	58
%	10.55	12.65	9.29	13.08	11.42
Keluar	29	32	35	28	39
%	6.11	6.32	7.60	5.73	7.68
Jml Tenaga	253	285	293	329	348

Sumber : Data Diolah, Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta, 2012.

Dari Tabel 1.1., terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2007 hingga tahun 2011. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut, penulis tertarik untuk menangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensitas Karyawan Keluar" memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Intensitas Karyawan Keluar (*Turnover Intention*)

Arti *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Zeffane, 2003:24-25). Menurut Lekatompessy (2003), *Turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Pengertian *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan yang sukarela dan yang tidak menurut Abelson (2000). Dalam penelitian *voluntary turnover* yang menggunakan variabel tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi perusahaan, maka jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dengan sama akan mengalami kelemahan metodologi. Dengan menggunakan taksonomi *turnover* yang membedakan perilaku berpindah kerja suka rela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*Avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan, maka studi tersebut akan lebih berguna bagi pengembangan teori *turnover*. Menurut Abelson (2000) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi tidak dapat dihindari dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi (*stayers*) tidak dapat dibedakan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmennya. Akibatnya hasil studi yang menggunakan angka *voluntary turnover* yang tidak membedakan kedua kelompok ini cenderung lemah hubungan antar variabelnya dalam Suwandi (2003:4-7). Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora (2006) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Perputaran (turnover)} = \frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata - rata karyawan selama 1 periode}} \times 100\%$$

$$\text{Jumlah rata - rata karyawan selama 1 periode} = \frac{\text{Jumlah Karyawan awal periode} + \text{Jumlah karyawan akhir periode}}{\text{Jumlah karyawan keseluruhan pada periode}}$$

2.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Menurut Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003), Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. G.R Terry dalam Kartono (2005) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Otokratis
2. Teori Sosiologis
3. Teori Psikologis
4. Teori Supertif
5. *Teori Laissez Faire*
6. Teori kelakuan Pribadi

7. Teori Sifat Orang-orang Besar
8. Teori Situasi
9. Teori Humanistik.

Hukum alam tidak dapat dihindari dalam proses pengembangan pribadi. Perkembangan intelektual seseorang seringkali lebih cepat dibanding perkembangan emosinya. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya, sehingga akan menjadi faktor pengendali dalam kemampuan intelektual. Pelatihan emosional dimulai dari belajar mendengar. Mendengarkan berarti sabar, membuka diri, dan berkeinginan memahami orang lain. Latihan ini tidak dapat dipaksakan. Langkah melatih pendengaran adalah bertanya, memberi alasan, memberi penghargaan, mengancam dan mendorong. Dalam proses melatih tersebut, seseorang memerlukan pengontrolan diri, diikuti dengan memenuhi keinginan orang. Mengembangkan kekuatan pribadi akan lebih menguntungkan dari pada bergantung pada kekuatan dari luar. Kekuatan dan kewenangan bertujuan untuk melegitimasi kepemimpinan dan seharusnya tidak untuk menciptakan ketakutan. Peningkatan diri dalam pengetahuan, ketrampilan dan sikap sangat dibutuhkan untuk menciptakan seorang pemimpin yang berpinsip karena seorang pemimpin seharusnya tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga emosional (IQ, EQ dan SQ).

2.1.3. Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*)

Kepuasan atas gaji yang diterima didasarkan pada teori *equity* yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio *input* terhadap *outcome* bagi tugas yang ada dan membandingkan dengan *referent*. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasibuan (2007:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Ada pernyataan lainnya mengenai gaji dari Hariandja (2002), yaitu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Pendapat Mathis dan Lackson (2002:165), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting.

Karyawan merasa puas dengan gajinya apabila sistem gaji dalam perusahaan tersebut mempertimbangan penentuan gaji juga tidak hanya memperhatikan prinsip *Internally Equitable* (keadilan di dalam perusahaan) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga harus mempunyai nilai yang kompetitif di pasar (*Externally Equitable*). Model kepuasan gaji merupakan kelanjutan konsep *equity theory*. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome-nya* (termasuk gaji) dengan input. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan akan gaji sehingga dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Robbins (2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian (*assessment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Konicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan. Faktor lain misalnya kondisi pasar tenaga kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Harif, 2001). Kepuasan Kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor antara lain yaitu:

1. Individu
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.
2. Pekerjaan
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain.
3. Organisasional
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Skala usaha, kompleksitas organisasi, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, kepemimpinan.

2.1.5. Komitmen Organisasional

Komitmen telah didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi, (David & Thomas, 2008). Menurut David & Thomas (2008), Komitmen Organisasional merupakan tingkat dimana individu memihak dan ingin secara kontinyu berpartisipasi aktif dalam organisasi, yang tercermin melalui karakteristik-karakteristi sebagai berikut.

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan
3. Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

Zurnali (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

1. *Affective Organizational Commitment (AOC)*
Affective Organizational commitment adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. *Continuance Organizational Commitment (COC)*
Continuance Organizational Commitment adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.
3. *Normative Organizational Commitment (NOC)*
Normative Organizational Commitment adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis & Jackson, 2001).

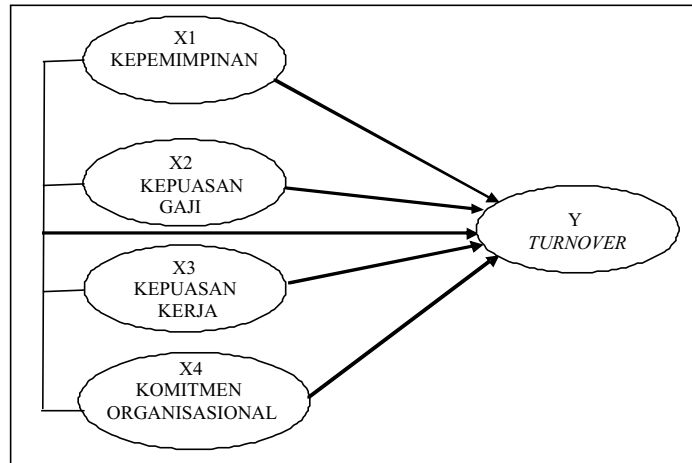
2.2. Kajian-kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Lum, Lille, John Kervin, Kathleen, Frank Reid dan Wendy Sirola (1998) memberikan kontribusi terhadap pengetahuan saat ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intentions* (niat berpindah) para perawat khususnya tentang peranan kebijakan pembayaran gaji, pembayaran gaji dan juga permasalahan penawaran dan permintaan yang dipengaruhi oleh bursa tenaga kerja serta persepsi atau pandangan pegawai, sebelumnya telah diidentifikasi sebagai faktor determinan dari *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment* dan perilaku *Turnover Intentions* (niat berpindah). Sementara itu, penghasilan dianggap sebagai aspek yang sangat penting dalam *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), sedangkan hubungan Kecenderungan meninggalkan organisasi Mencari pekerjaan pada organisasi lain antara sikap terhadap *Pay Satisfaction* (kepuasan gaji) dan *Turnover Intention* (niat berpindah) belum jelas. Namun demikian, dengan menarik kesimpulan penelitian mempunyai *Pay Satisfaction* (kepuasan penghasilan) yang diterima, *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan *Organizational Commitment* (komitmen terhadap organisasi), penelitian ini telah memberikan penjelasan mengenai pengaruh gabungan dari variabel-variabel tersebut terhadap *Turnover Intention* (niat berpindah).

Hasil penelitian ini menunjukkan sebuah model ikatan yang lebih kompleks dari apa yang diasumsikan oleh para peneliti terdahulu dan oleh para pengagas dari kebijakan mengenai pembayaran gaji perawat RS Toronto Kanada. Terdapat 2 (dua) penemuan yang dapat diinformasikan yaitu:

1. Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti bahwa *Job Satisfaction*, tampak tidak mempengaruhi *Turnover Intentions* secara langsung, diasumsikan bahwa *Job Satisfaction* mempengaruhi *Organizational Commitment* yang pada gilirannya dapat *Turnover Intention* (niat berpindah).
2. Temuan kedua yang sangat penting dari penelitian ini adalah bahwa *Pay Satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan niat para perawat untuk berpindah (*Turnover Intentions*).

2.3. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. : Kerangka Pikir

2.4. Hipotesa

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka pikir, maka pada hipotesis penelitian ini, rumusan hipotesis statistiknya adalah:

Hipotesa 1:

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Hipotesa 2:

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Hipotesa 3:

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Hipotesa 4:

Ho4 : Diduga tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

Hipotesa 5:

Ho5 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta

Ha5 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensitas karyawan keluar di Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data yang diperlukan adalah merupakan metode *survey*. Penelitian *survey* pada umumnya dilakukan untuk dapat mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2000:7) penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, dan data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi maupun hubungan-hubungan dan pengaruh antar-antar variabel yang diteliti.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan medis dan non medis pada Rumah Sakit Efarina Etaham yang berlokasi di Jalan Bungursari Kabupaten Purwakarta. Karyawan medis dan non medis sebagai populasi dari sampel bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat kepuasan gaji, kepemimpinan, kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar dari perusahaan tersebut. Pada jenis perusahaan ini diketahui bahwa kepemimpinan, tingkat kepuasan gaji, kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar yang relatif tinggi karena kondisi kerja yang berat dan relatif memerlukan aktifitas fisik yang tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 348 orang, dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Tenaga Paramedis di RS Efarina Etaham Purwakarta

Jenis Tenaga	Jumlah
1. Perawat/bidan	102
2. Dokter umum tetap	5
3. Dokter gigi tetap	1
4. Dokter jaga	10
6. Apoteker tetap	1
7. Bina rohani tetap	2
8. Karyawan lain	227

Sumber: Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta 2012.

3.2.2. Sampel

Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dengan rincian tenaga medis sebanyak 40 orang dan 20 orang tenaga non medis. Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis yang bekerja lebih dari 2 tahun. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Jadi, hal ini telah memenuhi syarat minimal sesuai yang disarankan oleh Hair et.al., (2010).

Tabel 3.2.
Sampel Penelitian
Karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta

NO	BERDASARKAN	JUMLAH
1	Usia	20
2	Pendidikan	20
3	Lama Bekerja	20
Jumlah		60 orang

Sumber : data diolah 2012.

3.3. Teknik Pengolahan Dan Analisa Data

3.3.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji instrumen merupakan tahap penting yang harus dilakukan dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Melalui pengujian instrumen dapat diperoleh beberapa manfaat yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu benar-benar mengukur apa yang diukur dan mengukur seberapa jauh instrumen tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Kedua pengukuran tersebut dikenal dengan istilah uji validitas dan uji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian.

3.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi namun dalam penelitian ini tidak digunakan karena esensi pengujian ini adalah untuk melihat hubungan antara *error* periode sebelum (t-1) dengan *error* sesudah (t). Pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi asumsi-asumsi : tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, serta untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan tingkat yang signifikan dan representatif atau disebut *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*.

3.3.3. Model Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linier berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

3.3.4. Pengujian Signifikansi

Untuk menjelaskan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji F dan uji t.

4. ANALISADAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Reliabilitas Dan Validitas

4.1.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pada tahap awal sebelum data yang dikumpulkan digunakan dalam pengujian hipotesa, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian kuesioner dengan menggunakan uji kesakhihan butir (uji validitas), dengan uji *korelasi pearson (product moment)*. Pengambilan keputusan dari uji kesakhihan butir, dilakukan sebagai berikut:

- Jika nilai r_{hitung} positif (+), serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pertanyaan valid.
- Jika r_{hitung} tidak positif (-), serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, butir pertanyaan tidak valid

Berdasarkan pedoman uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensitas karyawan keluar merupakan data valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

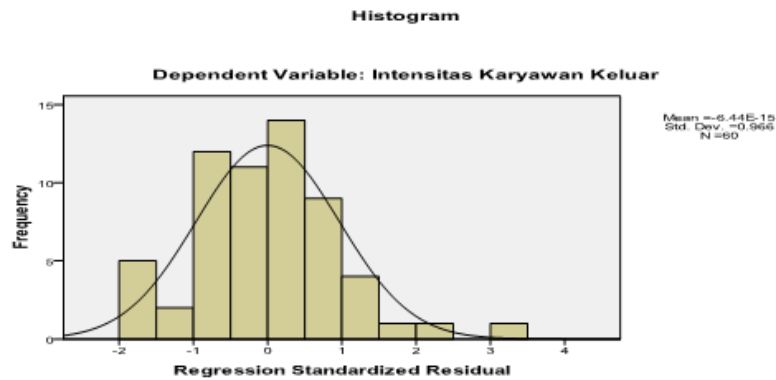
Selanjutnya setelah butir dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil pengujian data variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensitas karyawan keluar adalah reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terhadap data hasil penelitian yang dilakukan digambarkan pada "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual" sebagai berikut :

Gambar 4.1.
Grafik Histogram Uji Normalitas

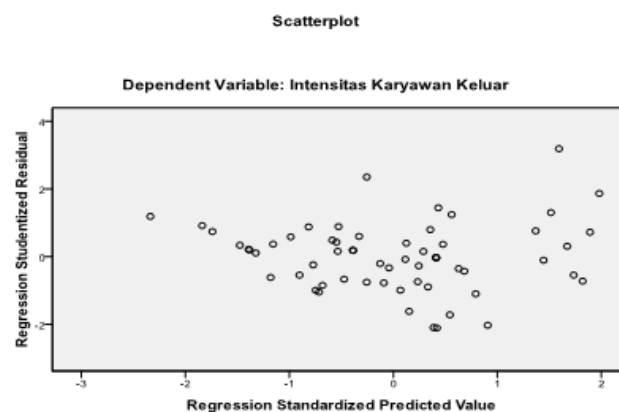


Pada histogram diatas terlihat bentuk data menyerupai benteng bel, hal ini mengindikasikan distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal.

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain harus selalu sama, yang disebut dengan homokedastisitas. Heteroskedastisitas adalah merupakan suatu keadaan dimana varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, sehingga bila hal ini terjadi akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien, dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dari uji heteroskedastisitas yang dillakukan dengan program pengolahan data SPSS dapat dilihat *scatter plot* sebagai berikut:

Gambar 4.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik *scatter plot* diatas, terlihat pola penyebaran data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dapat dikatakan bahwa varian dari residual selalu sama pada semua pengamatan (homoskedastisitas). Dari hasil pengujian ini maka asumsi yang mengisyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi dimana terdapat korelasi diantara variabel independen. Dalam penggunaan statistik inferensial, diisyaratkan tidak terdapat korelasi atau hubungan diantara variabel-variabel independen yang diteliti. Untuk mendeteksi terjadi tidaknya multikolinearitas, dapat dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* hasil dari pengolahan data melalui SPSS yang disajikan pada tabel *Coefficients*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas, jika : Nilai VIF berada disekitar angka 1, dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati angka 1. Dimana $Tolerance = 1 / VIF$ atau $VIF = 1 / Tolerance$.

Tabel 4.1.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.033	.333		21.142	.000		
Kepemimpinan	-.470	.089	-.512	-5.300	.000	.602	1.661
Kepuasan Gaji	-.061	.086	-.068	-.716	.477	.619	1.616
Kepuasan Kerja	-.007	.079	-.010	-.094	.925	.542	1.846
Komitmen Organisasional	-.410	.106	-.394	-3.866	.000	.541	1.849

a. *Dependent Variable:* Intensitas Karyawan Keluar.

4.3. Pembahasan Dan Analisis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis secara parsial maupun secara simultan variabel pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Gaji (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Komitmen Organisasional (X_4) terhadap Intensitas Karyawan Keluar (Y), maka selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik

Koefisien Regresi	Koefisien Determinan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
$Y = 6.084 + (-0.682)X_1$	0.552	8.456	2.004	Ho ditolak

Sumber : Data diolah 2012.

Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,456 > t_{tabel}$ 2,004. Dengan mengkonsultasikan perbandingan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima.

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik

Koefisien Regresi	Koefisien Determinan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
$Y = 5.263 + (-0.485)X_2$	0.294	4.917	2.004	Ho ditolak

Sumber : Data diolah 2012.

Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,917 > t_{tabel}$ 2,004. Dengan perbandingan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tabel 4.4.
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik

Koefisien Regresi	Koefisien Determinan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
$\hat{Y} = 5.050 + (-0.433)X_3$.309	5.092	2.004	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah 2012

Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,092 > t_{tabel}$ 2,004. Dengan perbandingan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tabel 4.5.
Tabel Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik

Koefisien Regresi	Koefisien Determinan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
$\hat{Y} = 6.053 + (-0.709) X_4$	0.464	7.087	2.004	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah 2012

Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,087 > t_{tabel}$ 2,004. Dengan perbandingan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

4.3.1. Regresi Simultan Variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Gaji (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Komitmen Organisasional (X_4) terhadap Intensitas Karyawan Keluar (Y)

Tabel 4.6.
Tabel Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik

Koefisien Regresi	Koefisien Determinan	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
$Y = 7.033 + (-0.470) X_1 + (-0.061) X_2 + (-0.007) X_3 + (-0.410) X_4$.691	30.804	2.38	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah 2012

Berdasarkan hasil uji hipotesa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30,804 > F_{tabel}$ 2,38. Dengan perbandingan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan uji signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Karyawan Keluar Pada Rumah Sakit Efarina Etaham Kabupaten Purwakarta pada periode 2007 sampai dengan 2011”, selanjutnya penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai jawaban atas rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap intensitas karyawan keluar. Melalui hasil analisa regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 6,084 + (-0,682)X_1$, dengan demikian disimpulkan bahwa koefisien regresi kepemimpinan signifikan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan gaji terhadap intensitas karyawan keluar. Melalui hasil analisa regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 5,263 + (-0,485)X_2$, dengan demikian koefisien regresi kepuasan gaji signifikan.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensitas karyawan keluar. Melalui hasil analisa regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 5,050 + (-0,433)X_3$, dengan demikian disimpulkan koefisien regresi kepuasan kerja signifikan.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap intensitas karyawan keluar. Melalui hasil analisa regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 6,053 + (-0,709)X_4$, dengan demikian disimpulkan koefisien regresi komitmen organisasional signifikan.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensitas karyawan keluar. Melalui hasil analisa regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 7,033 + (-0,470)X_1 + (-0,061)X_2 + (-0,007)X_3 + (-0,410)X_4$. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap intensitas karyawan keluar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam mengembangkan perusahaan selanjutnya. Yang harus dilakukam pentingnya peningkatan efektivitas kepemimpinan melalui pendekatan kepemimpinan berdasarkan contoh, baik menyangkut sikap-sikap, nilai-nilai, filosofi maupun tujuan-tujuan manajemen mengenai para karyawan, serta memberi imbalan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya dan merasa senang untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Manajemen harus menghindari timbulnya persepsi karyawan tentang adanya favoritisme yang dilakukan manajemen dengan menggaji seseorang lebih besar untuk melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan *level* yang lebih rendah, atau memberi tarif gaji yang lebih tinggi pada karyawan baru dibandingkan dengan karyawan yang sudah mapan namun mengerjakan pekerjaan yang serupa. Manajemen rumah sakit harus membuat klim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan melalui perubahan dalam pengawasan kepemimpinan di semua departemen atau unit yang ada. Untuk memeperkuat lagi peneltian ini maka sebaik dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain untuk mengetahui berapa besar faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensitas karyawan keluar pada Rumah Sakit Efarina Etaham, Purwakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, Harold A.B. 2000. *Complexity*. Volume 5. Issue 3. John Wiley & Sons. Inc. Nancy Forbes.
- David A. Foote & Thomas, Li-Ping Tang. 2008. *Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams?'*. *Management Decision*. Vol. 46 Iss: 6:933 947.

- Harif, Amali Rivai. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar : Pengujian Empiris Model *Turnover* Lum et al. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3/1.
- Hasibuan MSP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Lekatompessy, Jantje Eduard. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.1: 69-84.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*.PT. Prehalindo. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- Suwandi, Nur Indriartoro. 1999. Pengujian Model *Turnover Pasewark* dan *Strawser* : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Journal Riset Akuntansi Publik*, Vol.2 No. 2, Juli 1999:173-195. Universitas Gadjah Mada. Jogjakarta.
- Zeffane, Rachid. 2003. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. *International Journal of Manpower*.