

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT MELALUI *TURNOVER*
INTENTION PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
SYAFIRA PEKANBARU**

Oleh :

Jefri Anderson

Pembimbing : Kurniawaty Fitri dan Marhadi

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : jefri.anderson@rocketmail.com

*The Effect of Leadership and Non-physical work environment on Job Satisfaction
through Turnover Intention of nurses in Syafira Hospital
Pekanbaru*

ABSTRACT

This study was conducted at Hospital Syafira Pekanbaru located on Jalan Sudirman, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, non-physical work environment on turnover intention through job satisfaction. The study population was 87 and the model used is a model census. Research variables used are leadership and non-physical work environment as an independent variable, turnover intention and job satisfaction as the dependent variable. This research method using path analysis supported by SPSS 21 for windows. The results of this study show that leadership influence positively and significantly to job satisfaction, work environment non-physical positive and significant impact on job satisfaction, leadership a significant negative effect on turnover intention, workplace non-physical negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction effect negative and significant impact on turnover intention and also the leadership of no effect through job satisfaction on turnover intention. Because each individual proven leadership variable, non-physical work environment and satisfaction significantly influence turnover intention, it is recommended that the hospital management more attention to the level of leadership and job satisfaction of nurses.

Keyword: Leadership, Training, Non-physical Work Environment, Job , Turnover Intention, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan

kegiatan operasional perusahaan. Perubahan lingkungan yang cepat ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis lain untuk menuntut

organisasi merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dipasar global.

Dalam hal ini, rumah sakit sebagai perusahaan sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit harus dapat berfungsi sebagai rumah sehat yang melaksanakan kegiatan positif bagi kesehatan pasien, staf rumah sakit, dan masyarakat di wilayah cakupannya serta pengembangan perusahaan rumah sakit menjadi perusahaan yang sehat. Penerapan sebagai rumah sehat memerlukan pendekatan terpadu dalam pengembangan organisasi dan tenaga kesehatan. Gerakan sakit rumah sehat akan menghasilkan pelayanan rumah sakit dalam menunjang gerakan kesehatan bagi semua dan pemberdayaan pasien serta staf rumah sakit.

Dalam usaha pencapaian tujuan rumah sakit, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Selain itu faktor yang mempengaruhi internal didalam rumah sakit tersebut adalah kepuasan kerja.

Rumah Sakit Syafira adalah sebuah rumah sakit yang dikelola oleh pihak swasta rumah sakit ini terletak di kota pekanbaru. Dari pra riset awal yang dilakukan penulis, mendapati suatu fenomena dimana rendahnya kepuasan kerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Syafira. Berikut ini data mengenai kepuasan kerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Syafira.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 20 orang perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru terlihat bahwa dari pernyataan yang diajukan berdasarkan indikator kepuasan kerja yang belum mendapat respon memuaskan dari perawat seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan itu sendiri, sistem promosi yang tidak objektif. Hal ini menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru kurang menemukan kepuasan kerja didalam bekerja seperti dalam hal gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan itu sendiri, sistem promosi yang tidak objektif, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja perawat. Kondisi ketidakpuasan perawat apabila tidak mendapat perhatian dari organisasi akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk pindah yang akan menimbulkan *Turn Over Intention*.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana para pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencapai suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja **Abdillah (2012:75)**. Keadaan yang menunjukkan telah terjadinya *turn over intention* dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat *Labor Turn Over (LTO)* karyawan.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 20 perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru terlihat bahwa jawaban responden terhadap beberapa indikator *turnover intention* seperti keinginan karyawan mencari

pekerjaan yang sama diperusahaan lain, karyawan mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda, keinginan karyawan mencari profesi baru, karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi, perusahaan mengevaluasi kerugian yang diakibatkan karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya keinginan perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru untuk mencari pekerjaan lain, berkeinginan untuk keluar dari rumah sakit tersebut, pengembangan karir yang masih belum terpenuhi di rumah sakit ini dan juga kurangnya rotasi didalam pekerjaan tersebut, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang berdampak pada keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit ini. Permasalahan tersebut berdampak buruk bagi pihak rumah sakit disebabkan ketidakmampuan suatu perusahaan dalam mengelola perilaku individu sehingga perawat memiliki intense pindah kerja yang tinggi dari rumah sakit tersebut.

Menurut Darwito (2008:89) hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, Salah satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi

usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama **Hasibuan (2007:170)**.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 20 perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru terlihat bahwa jawaban responden terhadap beberapa indikator kepemimpinan seperti pemimpin selalu memperhatikan setiap organisasi, pemimpin selalu memberikan dukungan organisasi, pemimpin selalu memberi contoh kepada bawahan, pemimpin selalu melakukan perubahan setiap tahun dan pemimpin selalu memberikan informasi yang jelas kepada bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru masih belum mampu menjalankan kepemimpinan yang sudah diwenangkan oleh perusahaan. Terlihat dari banyaknya jawaban responden yang masih kurang seperti pemimpin memberikan contoh kepada bawahan, pemimpin melakukan perubahan setiap periode dan pemimpin memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas bawahannya. Dengan tidak adanya pemimpin yang melakukan perubahan akan mempengaruhi ketidakpuasan kerja setiap perawat.

Selain kepemimpinan, menurut **Sunyoto (2012:44)** yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. **Sedarmayanti (2011:75)**.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap

20perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru terlihat bahwa jawaban responden terhadap beberapa indikator lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sesama rekan kerja karyawan, karyawan memiliki hubungan bersifat informal penuh kekeluargaan, hubungan komunikasi yang baik antara saya dan atasan, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif, suasana yang mendukung pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1)Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru? 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ? 3) Apakahkepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ? 4) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru? 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru? 6) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru? 7) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk

mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 5) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja melalui *turnover intention*perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui *tunover intention*perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja melalui *turnover intention*perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007:156), mengdefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu

untuk melakukan sesuatu. Sementara itu *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela. Dengan demikian *intensi turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri **Mueller (2005:81)**.

Kepemimpinan

Menurut **Tjutju dan Suwatno (2009:165)**, kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pemikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Menurut **Hasibuan (2007:170)** kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Wursanto (2009:287)** lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan **Sedarmayanti (2011:56)**.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

- H1: kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat.
- H2 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat.
- H3 : kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* perawat.
- H4 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* perawat.
- H5 : kepuasan kerja perawat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat.
- H6 : kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat.
- H7 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Syafira, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Pekanbaru. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, yang berjumlah 87 orang. Metode menentukan jumlah sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel **Arikunto (2010:68)**.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian menggunakan 4 jenis variabel, yaitu kepuasan kerja, *turnover intention*, kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah path analisis.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan path analisis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori menurut **Ghozali (2007:130)**. Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Manfaat dari path analisis adalah untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, prediksi dengan path analisis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, serta dapat menelusuri mekanisme pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (standardized coefficient regresi). Adapun persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \delta_1 \text{-----}$$

----- Persamaan (1)

$$Y_2 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \beta_1 \gamma_1 + \delta_2 \text{-----}$$

----- Persamaan (2)

Dimana:

Y_1 = kepuasan kerja

Y_2 = *turnover intention*

γ_1 = koefisien untuk variabel kepemimpinan

γ_2 = koefisien untuk variabel lingkungan kerja non fisik

δ = error

X_1 = kepemimpinan

X_2 = lingkungan kerja non fisik

Pengujian Data

Validitas

Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 194). Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat

SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di mana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 201).

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten. Menurut Rochaety (2007: 99) dikatakan bahwa nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan model *alpacronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60-1,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < 4dU$. Pengujian ini menggunakan Autokorelasi Durbin-Watson dimana:

DU = Durbin Upper

DL = Durbin Lower

Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikansi asosiasi (hubungan

atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koefisien korelasi (r). untuk mengetahui apakah terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kaidah, apabila nilai $VIF > 10$, maka dapat dipastikan terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen (Yamin & Kurniawan, 2009:91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal.

Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji Determinasi (R^2 atau Adj R^2)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model yang ada dalam penelitian berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Formulasinya adalah :

1. Jika $k_d = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.
2. Jika $k_d = 1$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
3. Jika k_d berada di anatara 0 dan 1 maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen sesuai dengan nilai yang

diperoleh, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen.

Uji t

Yaitu menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan ($r < 0,05$) dan $Sig. t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti penempatan kerja, pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja yang diakibatkan rasa ketidakpuasan pada tempat ia bekerja ataupun pada lingkungan tempat ia bekerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi dan mengatur orang ataupun anggota yang ada pada suatu perusahaan maupun organisasi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 87-2 = 85 = 0,211$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,211). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas

Kaidah yaitu Reliabilitas sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *cronbach's alpha*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60 – 1,00. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,707	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,724	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,778	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,742	0,6	Reliabel

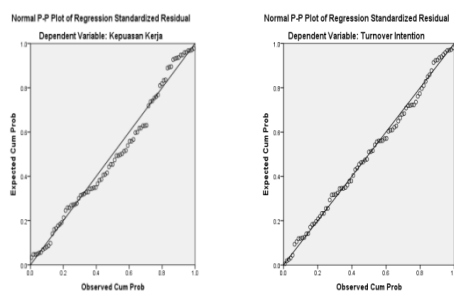
Sumber: Data olahan, 2016

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variable > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas
Struktur 1 Struktur 2



Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan gambar diatas, pada grafik *Normal Probability P-Plot* terlihat bahwa terdapat titik-titik yang ada pada kedua model struktur pada penelitian menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal yang ada. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua model struktur yang ada dalam penelitian ini memenuhi terjadinya sebuah asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < dhitung < 4dU$.

Tabel 2
Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^a
Struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.463	.450	.42020	1.967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan, 2016

Model Summary^b
Struktur 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.550	.40764	2.149

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Non Fisik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson pada model struktur 1 terletak pada dU dan $4-dU = 1,699 < 1,967 < 2,301$. Dan pada model struktur 2 juga terletak antara dU dan $4-dU = 1,723 < 2,149 < 2,277$. Maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi dalam kedua model struktur yang ada pada penelitian ini yang berarti tidak ada .

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Struktur 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.733	1.364
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.733	1.364

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan, 2016

Struktur 2

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.564	1.774
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.650	1.539
	Kepuasan Kerja	.537	1.861

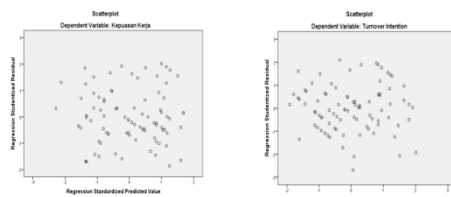
Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada kedua model struktur.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros.

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Struktur 1 Struktur 2



Sumber : Data Olahan 2016

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam kedua model struktur.

Uji Determinasi (R²)

Tabel4
Hasil Pengujian Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.463	.450	.42020	1.967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan 2016

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,463. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,3%.

Tabel 5
Hasil Pengujian Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.550	.40764	2.149

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan 2016

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566. Artinya adalah bahwa pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap turnover intention adalah sebesar 56,6%.

Uji t

Syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan (r) < 0,05 dan $Sig. t < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha$ 0,05, maka H_0 diterima atau variabel independen yang ada pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yang ada pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.630	.331		4.918	.000
Kepemimpinan	.383	.076	.469	5.020	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.265	.081	.307	3.282	.002

Sumber : Data Olahan 2016

Diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan df = $n - k - 1$; $\alpha/2 = 87 - 2 - 1$; $0,05/2 = 84$; $0,025 = 1,989$. Dengan demikian diketahui:

1) Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung (5,020) > t tabel (1,989) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

2) Lingkungan kerja non fisik. Diperoleh nilai t hitung (3,282) > t tabel (1,989) atau signifikansi (0,002) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 7
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 ^a (Constant)	7.920	.365		21.707	.000
Kepemimpinan	.243	.084	-.277	2.876	.005
Lingkungan Kerja Non Fisik	.236	.083	-.254	2.833	.006
Kepuasan Kerja					

Sumber : Data Olahan 2016

Persamaan Struktural:

$$Y_1 = \rho_{y1x1}X_1 + \rho_{y1x2}X_2 + \rho_{y1}\varepsilon_1$$

$$Y_1 = 0,469X_1 + 0,307X_2 + 0,733X_2\varepsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,469.

Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,469 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,307. Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ε_1) sebesar 0,733. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,0733.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,469. Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,469 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,307. Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap

lingkungan kerja non fisi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar -0,277. Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar -0,254. Artinya adalah setiap peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar -0,357. Artinya adalah setiap peningkatan

persepsi terhadap kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,357 dengan asumsi variabel lain tetap.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya setiap peningkatan Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan Kepemimpinan maka akan menurunkan Kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya setiap peningkatan Lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya setiap penurunan / rendah Kepemimpinan maka akan meningkatkan *Turnover Intention*. Sebaliknya jika terjadi peningkatan Kepemimpinan maka akan menurunkan *Turnover*

Intention.

4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya setiap penurunan / rendah Lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan *Turnover Intention*. Sebaliknya, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik maka akan menurunkan *Turnover Intention*.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya setiap penurunan / rendah Kepuasan kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention*. Sebaliknya, jika terjadi peningkatan Kepuasan kerja maka akan menurunkan *Turnover Intention*.
6. Kepemimpinan tidak berpengaruh melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dari hasil pengujian diketahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *turnover* lebih besar dari pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap *turnover* melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja bukanlah variabel intervening pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karena terbukti setiap masing-

masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, maka disarankan pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan lagi tingkat kepemimpinan dan kepuasan kerja para perawatnya agar tidak terjadi niat untuk keluar misalnya melalui :

- a. Kepemimpinan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru lebih ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat semakin tinggi.
- b. Pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat menjalankan peran kepemimpinan yang sudah diwenangkan.
- c. Pemimpin diharapkan untuk lebih memperhatikan pergantian shift agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Jangan membuat perawat merasa terbebani oleh pekerjaan yang dilakukannya dikarenakan pemimpin yang tidak bersikap tegas.
- d. Lingkungan kerja non fisik tergolong rendah, oleh karena itu sebaiknya pemimpin mempunyai hubungan kekeluargaan yang baik terhadap perawat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
- e. Melakukan sistem promosi dengan baik, adil dan objektif.
- f. Mengadakan atau menambah kegiatan yang bersifat mengakrabkan sesama perawat.

2. Mengingat ada beberapa responden yang tidak melengkapi isian pada kuesioner-kuesioner yang disebarkan, maka penelitian yang akan datang diharapkan peneliti dapat memotivasi dengan langsung bertatap muka dengan responden (tidak sekedar memotivasi lewat surat pengantar kuesioner) mengenai pentingnya kesungguhan dan kejujurn responden dalam menanggapi isi kuisoner yang akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Peneliti juga harus meyakinkan secara langsung pada subjek bahwa kerahasiaan pribadinya terjamin, dan tidak ada sanksi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A.S. 2012. Penerapan Cluster Table Pada Basis Data Perpustakaan Online. Jurnal IEEE
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Mueller, Richard. 2005. *Turnover Intention pada Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT INTAN SEJATI.
- Rochaety E, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009. *SPSS Complete*. Jakarta : Salemba Empat