

Hubungan Kompensasi, Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Berhenti Bekerja Kelompok Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta Tahun 2021 = The Relationship of Compensation, Affective Commitment and Job Satisfaction to Intentions to Quit of Health Workers Group at Mental Hospital Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta in 2021

Galiani Prihandayani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20524129&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu tonggak utama dan penggerak keberlangsungan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat mewujudkan pegawai yang puas akan pekerjaannya dan hasil pekerjaannya. Setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari pekerjaannya dan merupakan alasan seorang pegawai bertahan pada pekerjaannya tersebut. Selain kompensasi, komitmen afektif yang merupakan keterikatan pegawai terhadap organisasi juga berkontribusi terhadap ketahanan seseorang dalam bekerja. Kompensasi dan komitmen afektif berhubungan dengan kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap intensi berhenti bekerja yang merupakan prediksi terjadinya turnover pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel kompensasi, komitmen afektif dan kepuasan kerja berhubungan dengan intensi berhenti bekerja kelompok tenaga kesehatan Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 230 sampel, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Path Analysis (analisis jalur) dengan program SPSS AMOS (Analysis of Moment Structures). Besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai Squared Multiple Correlation (R^2) 0,702 yang berarti variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komitmen dan kompensasi sebesar 70,2% dan 0,308 yang berarti intensi berhenti bekerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, komitmen afektif dan kepuasan kerja sebesar 30,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi dan komitmen afektif memiliki hubungan langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hubungan langsung negatif dan signifikan terhadap intensi berhenti bekerja. Hubungan langsung kepuasan kerja terhadap intensi berhenti bekerja negatif dan tidak signifikan. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening hubungan tidak langsung kompensasi dan komitmen afektif terhadap intensi berhenti bekerja.

.....

Human resources are one of the main pillars and factor of organizational sustainability. Good human resource management is expected to create employees who are satisfied with their work and the results of their work. Every employee expects compensation from his job and is the reason an employee stays on the job. In addition to compensation, affective commitment which is an employee's attachment to the organization also contributes to a person's resilience at the job. Compensation and affective commitment are related to job satisfaction which can affect the intention to quit which is a predictor of employee turnover. This study aims to explain whether the variables of compensation, affective commitment and job satisfaction are related to the intention to quit of the health workers group at mental hospital Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta. The sample of this research is 230 samples, data collection using a questionnaire. Data analysis in this study used Path Analysis with the SPSS AMOS (Analysis of Moment Structures) program. The

coefficient of determination shown by the value of Squared Multiple Correlation (R^2) is 0.702 that means job satisfaction variable can be explained by the affective commitment and compensation variable is 70.2% and 0.308 which means the intention to quit can be explained by the variable compensation, affective commitment and job satisfaction by 30.8%. The results of this study indicate that the variables of compensation and affective commitment have a positive and significant direct relationship to job satisfaction and a negative and significant direct relationship to the intention to quit. The direct relationship of job satisfaction to the intention to quit is negative and not significant. Job satisfaction is not an intervening variable, there is an indirect relationship between compensation and affective commitment to the intention to quit.