AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Hubungan Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSIA MH di DKI Jakarta

Niluh Ayu Sri Saraswati[1], Imas Rosidawati[2], IGN Wiseto P. Agung[3]
ARS University, Indonesia
Email Korespondensi : niluhsaras@gmail.com[1]

Submitted: 30th December 2025 | **Edited**: 26th January 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Saraswati, N. A. S., Rosidawati, I., & Agung, I. G. N. W. P. (2026). Hubungan Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSIA MH di Dki Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(2), 750-762.

ABSTRACT

High employee turnover remains a critical issue in healthcare organizations, as it disrupts service continuity and increases operational costs. RSIA MH Jakarta experienced a turnover rate exceeding the acceptable threshold between 2021 and 2024, indicating potential problems related to compensation and employee attachment to the organization. This study aims to analyze the relationship between salary satisfaction and organizational commitment with employee turnover intention at RSIA MH Jakarta. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. Data were collected from 49 employees who met the inclusion criteria using structured questionnaires with a five-point Likert scale. Statistical analysis was conducted using correlation analysis and multiple linear regression with SPSS. The results indicate that salary satisfaction has a negative but statistically insignificant effect on turnover intention (β = -0.096, p = 0.592). In contrast, organizational commitment shows a significant negative effect on turnover intention (β = -0.796, p = 0.003). Simultaneously, salary satisfaction and organizational commitment significantly influence turnover intention (F = 8.804, p = 0.001), explaining 27.7% of the variance. These findings suggest that strengthening organizational commitment plays a more decisive role than salary satisfaction in reducing employee turnover intention in hospital settings.

Keywords: Salary Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Hospital Employees

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis dan layanan publik yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi jasa, khususnya sektor kesehatan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan tidak hanya dituntut untuk menyediakan layanan medis yang berkualitas, tetapi juga memastikan stabilitas tenaga kerja agar keberlangsungan operasional tetap terjaga.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang sering dihadapi oleh rumah sakit adalah tingginya tingkat turnover intention karyawan. Turnover intention menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berujung pada turnover aktual. Kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya kontinuitas pelayanan, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Anggara et al., 2020; Hakim et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi, khususnya kepuasan terhadap gaji, merupakan salah satu determinan penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Kepuasan gaji tidak hanya berkaitan dengan jumlah yang diterima, tetapi juga persepsi keadilan, kelayakan, dan kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diperoleh. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sepadan dengan kontribusi yang diberikan, maka ketidakpuasan kerja dapat meningkat dan mendorong munculnya niat untuk berpindah kerja (Aisyah & Ardan, 2024; Pasha et al., 2024).

Selain faktor finansial, komitmen organisasi juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi turnover intention. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, sehingga lebih mampu bertahan meskipun menghadapi tantangan kerja atau keterbatasan imbalan finansial (Putra & Darmawati, 2020; Alfiona, 2024).

RSIA MH Jakarta sebagai salah satu rumah sakit swasta menghadapi tantangan terkait stabilitas sumber daya manusia. Data internal menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan pada periode 2021-2024 berada di atas batas wajar, yaitu lebih dari 10% per tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius, terutama yang berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji dan komitmen organisasi karyawan. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka rumah sakit berisiko mengalami penurunan kualitas pelayanan serta meningkatnya beban operasional akibat tingginya perputaran tenaga kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention, khususnya pada sektor kesehatan.

Namun, hasil penelitian menunjukkan temuan yang beragam, di mana pada beberapa konteks kepuasan gaji tidak selalu menjadi faktor dominan ketika diuji bersamaan dengan variabel psikologis dan organisasi lainnya (Haekal Nafiz, 2024; Hakim et al., 2025). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks rumah sakit dengan karakteristik organisasi dan tenaga kerja yang spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi dengan turnover intention karyawan di RSIA MH Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif untuk menekan tingkat turnover intention.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Kesehatan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas strategis yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, MSDM memiliki peran yang sangat krusial karena kualitas layanan sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, serta stabilitas tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang tidak efektif berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, salah satunya meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020).

Rumah sakit sebagai organisasi yang padat karya menuntut pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, faktor kompensasi dan komitmen organisasi menjadi dua elemen penting dalam sistem MSDM rumah sakit yang berpengaruh terhadap keberlangsungan tenaga kerja (Boon et al., 2019).

Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara harapan karyawan terhadap imbalan finansial dengan persepsi mereka atas gaji yang diterima. Kepuasan ini tidak hanya dipengaruhi oleh besaran gaji, tetapi juga oleh keadilan sistem pengupahan, transparansi pengelolaan gaji, peluang kenaikan gaji, serta manfaat tambahan yang diperoleh karyawan (Judge et al., 2020).

Dalam konteks organisasi kesehatan, kepuasan gaji menjadi isu yang sensitif karena tingginya beban kerja dan tuntutan profesional yang dihadapi karyawan. Ketika gaji dianggap tidak sebanding dengan kontribusi dan risiko pekerjaan, maka ketidakpuasan dapat muncul dan berujung pada menurunnya motivasi kerja serta meningkatnya turnover intention (Kim & Kao, 2021).

Kepuasan gaji juga berkaitan erat dengan teori keadilan, yang menyatakan bahwa individu akan membandingkan rasio input dan output yang mereka terima dengan orang lain. Ketidakseimbangan dalam persepsi keadilan tersebut dapat memicu ketegangan psikologis yang mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi (Colquitt et al., 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan nilai, tujuan, dan kepentingan organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi umumnya dipandang sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer et al., 2020).

Dalam lingkungan rumah sakit, komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kesediaan untuk bekerja lebih keras, serta ketahanan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi sering dikaitkan dengan meningkatnya niat untuk keluar dari organisasi (Al-Hussami et al., 2021).

Penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti penciptaan lingkungan kerja yang adil, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta pemberian kesempatan pengembangan karier. Ketika karyawan merasa

dihargai dan dilibatkan dalam organisasi, maka keterikatan emosional terhadap organisasi akan semakin kuat (Jiang & Messersmith, 2019).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Konsep ini sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover aktual, karena niat berpindah kerja terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku keluar dari organisasi (Hom et al., 2019).

Dalam organisasi kesehatan, turnover intention menjadi perhatian serius karena dampaknya yang luas terhadap kualitas pelayanan, beban kerja karyawan yang tersisa, serta biaya organisasi. Tingginya turnover intention dapat mengganggu kesinambungan pelayanan dan menurunkan kepercayaan pasien terhadap institusi kesehatan (Li et al., 2022).

Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab turnover intention, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kepuasan gaji berperan sebagai faktor ekstrinsik, sementara komitmen organisasi berfungsi sebagai faktor intrinsik yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Park & Min, 2020).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini memposisikan kepuasan gaji dan komitmen organisasi sebagai variabel independen yang diduga memiliki hubungan dan pengaruh terhadap turnover intention sebagai variabel dependen. Kepuasan gaji dipandang sebagai faktor kompensasi yang memengaruhi persepsi keadilan dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan gaji berhubungan negatif dengan turnover intention karyawan.

H2: Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention karyawan.

H3: Kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menganalisis hubungan antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan di RSIA MH Jakarta. Desain cross-sectional dipilih karena efektif untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel dalam satu periode waktu tertentu (Creswell & Creswell, 2019). Penelitian dilaksanakan pada Mei-November 2025 dengan populasi seluruh karyawan RSIA MH. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan dan kesediaan menjadi responden. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 49 orang, telah memenuhi kebutuhan minimal sampel berdasarkan perhitungan statistik (Sekaran & Bougie, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks manajemen sumber daya manusia. Kepuasan gaji diukur melalui persepsi terhadap tingkat gaji dan keadilan sistem pengupahan, komitmen organisasi diukur melalui keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan turnover intention diukur melalui kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Seluruh item menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian diuji validitasnya melalui korelasi item-total dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai $\geq 0{,}70$, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019; Pallant, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui tahapan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5% (Malhotra, 2020). Penelitian ini juga menerapkan prinsip etika penelitian, termasuk informed consent, kerahasiaan data, dan partisipasi sukarela responden (Taherdoost, 2021).

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal sebagai salah satu prasyarat analisis regresi linier. Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual tidak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepuasan gaji (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,897 dan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat homogen dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, nilai tolerance untuk variabel kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) masing-masing sebesar 0,671, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel adalah 1,491. Nilai VIF tersebut berada jauh di bawah batas toleransi yang umum digunakan, yaitu 5 atau 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, model regresi linier yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik regresi dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.098	5.107		7.655	.000
	X1	-.096	.178	-.083	-.539	.592
	X2	-.796	.257	-.474	-3.099	.003

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=39{,}098-0{,}096X1-0{,}796X2+e$$

Nilai konstanta sebesar 39,098 menunjukkan bahwa apabila kepuasan gaji dan komitmen organisasi bernilai nol, maka nilai turnover intention berada pada angka 39,098 satuan. Koefisien regresi kepuasan gaji (X_1) bernilai -0,096, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara kepuasan gaji dan turnover intention. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepuasan gaji akan diikuti oleh penurunan turnover intention sebesar 0,096 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,592 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Sementara itu, koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar -0,796 menunjukkan hubungan negatif yang lebih kuat terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan menurunkan turnover intention sebesar 0,796 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention bersifat negatif dan signifikan. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan kepuasan gaji dalam memengaruhi turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta.

Uji F (*F-Test*) Uji Simultan

Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta untuk menguji apakah model yang digunakan sudah *fix* atau tidak.

Tabel 2. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.673	2	194.837	8.804	.001[b]
	Residual	1018.000	46	22.130		
	Total	1407.673	48			

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention serta untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,804 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat signifikan dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara variabel kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kepuasan gaji dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,277. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 27,7% variasi turnover intention.

Sementara itu, sebesar 72,3% variasi turnover intention dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti beban kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang cukup dan relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepuasan gaji dan komitmen organisasi, terhadap turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta secara parsial. Dengan jumlah responden sebanyak 49 orang dan

tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,0129. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung dan t-tabel serta nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari analisis regresi.

Hubungan Gaji dengan *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention karyawan RSIA MH Jakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,096 dengan nilai t-hitung -0,539 dan signifikansi 0,592. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara parsial. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap turnover intention ditolak.

Meskipun tidak signifikan, arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan gaji cenderung diikuti oleh penurunan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaji tetap memiliki peran, namun bukan sebagai faktor utama dalam menentukan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Park dan Min (2020) serta Haekal Nafiz (2024) yang menemukan bahwa dalam sektor jasa kesehatan, faktor finansial sering kali bersifat pendukung dan tidak dominan ketika diuji bersama faktor psikologis dan organisasi. Karyawan cenderung mempertimbangkan aspek lain seperti kenyamanan kerja dan stabilitas hubungan kerja dalam menentukan keputusan bertahan.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,796 dengan nilai t-hitung -3,099 dan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi merupakan faktor penting dalam menekan turnover intention. Temuan ini

konsisten dengan penelitian Alfiona (2024) dan Hakim et al. (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor kuat dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja di sektor kesehatan. Selain itu, Putra dan Darmawati (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,804 dengan signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebesar 27,7% variasi turnover intention, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kim dan Kao (2021) yang menyatakan bahwa turnover intention pada tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor finansial dan non-finansial. Hasil ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit perlu difokuskan pada penguatan aspek psikologis dan organisasional, khususnya komitmen organisasi, tanpa mengabaikan peran kompensasi sebagai faktor pendukung.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di RSIA MH Jakarta Barat menunjukkan bahwa gaji dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, di mana peningkatan kepuasan terhadap gaji dan penguatan komitmen karyawan cenderung menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Secara deskriptif, gaji dinilai cukup adil dengan nilai mean 3,62, meskipun belum sepenuhnya mendorong motivasi kerja, terutama pada karyawan usia muda dan masa kerja singkat, sementara komitmen organisasi tergolong tinggi dengan nilai mean 3,93 yang mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap rumah sakit. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan, dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kemampuan penjelasan model sebesar 27,7%. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor dominan dalam menekan turnover intention, sementara faktor lain di luar gaji dan komitmen masih berperan besar dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, S., & Ardan, M. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi turnover intention pegawai di rumah sakit. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 6(1), 172-179.

Alfiona, F. N. (2024). Analysis of job satisfaction on turnover intention through organizational commitment mediation. *Sultan Agung Management Journal*, 1(2), 75-94.

Al-Hussami, M., Darawad, M., Saleh, A., & Hayajneh, F. (2021). Predicting nurses' turnover intention by demographic characteristics, perception of health, quality of work life, and work engagement. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1), 1-10.

Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan pindah kerja (turnover intention) pada tenaga kesehatan di rumah sakit umum. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153-160.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2021). Explaining the justice-performance relationship. *Academy of Management Journal*, 64(3), 1-28.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Haekal Nafiz, M. (2024). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention perawat. *Cindoku: Jurnal Keperawatan dan Ilmu Kesehatan*, 1(1), 1-23.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hakim, R. N., Pratiwi, A. M., Putri, I. R. R., & Anwar, C. (2025). Organizational commitment and job satisfaction affect nurse turnover intention. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 13(2), 269-280.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2019). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 1-28.

Jiang, K., & Messersmith, J. (2019). On the shoulders of giants: A meta-review of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 6-33.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect. *Annual Review of Psychology*, 71, 1-30.

Kim, H., & Kao, D. (2021). A meta-analysis of turnover intention predictors among hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 1-13.

Li, Y., Jones, C. B., & Chen, Y. (2022). Nurse turnover, turnover intention, and intention to stay. *Journal of Nursing Administration*, 52(2), 1-8.

Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson Education.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Park, J., & Min, H. (2020). Turnover intention in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-10.

Pasha, A. A., Ariani, L., & Julaibib, J. (2024). Kepuasan kerja sebagai prediktor intensi turnover pada tenaga kesehatan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 5(1), 31-38.

Putra, N., & Darmawati, A. (2020). The impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 302-314.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan rumah sakit. *Jurnal EMBA*, 7(3), 932-951.

Taherdoost, H. (2021). Data collection methods and tools for research. *International Journal of Academic Research in Management*, 10(1), 10-38.