Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.7 No.2, (Juli) 2026: 67-79
Penerbit: Management Department, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN PAY SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR

Kirana[1]

[1] Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job satisfaction dan pay satisfaction terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 127 perawat menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert dan dianalisis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction dan pay satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan pay satisfaction juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention serta terbukti memediasi pengaruh job satisfaction maupun pay satisfaction terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan SDM yang efektif dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen perawat guna menekan tingkat turnover di rumah sakit Islam.

Kata Kunci : Job Satisfaction; Komitmen Organisasi; Pay Satisfaction; Teori Atribusi; Turnover Intention.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction and pay satisfaction on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable among nurses at RS Islam Faisal Makassar. Using an associative quantitative approach, all 127 nurses served as both population and sample through saturated sampling. Data were collected via closed Likert-scale questionnaires and analyzed using SPSS. Results show that job satisfaction and pay satisfaction positively and significantly affect organizational commitment. Job satisfaction negatively and significantly influences turnover intention, while pay satisfaction also negatively and significantly affects turnover intention. Organizational commitment negatively and significantly affects turnover intention and mediates the effects of both job satisfaction and pay satisfaction on turnover intention. These findings underscore the

kirananana69@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

importance of effective HRM policies to enhance nurse satisfaction and commitment, thereby reducing turnover rates in Islamic hospital settings.

Keywords: *Commitment Organization; Job Satisfaction; Pay Satisfaction; Turnover Intention; Attribution Theory.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi dunia kerja yang dinamis, organisasi dituntut untuk menjaga stabilitas sumber daya manusianya sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan. Sektor kesehatan, khususnya tenaga keperawatan, menghadapi tantangan retensi yang bersifat sistemik di tingkat global. Laporan *World Health Organization* (WHO, 2025) menunjukkan bahwa meskipun jumlah perawat dunia meningkat dari 27,9 juta pada tahun 2018 menjadi 29,8 juta pada tahun 2023, ketimpangan distribusi tenaga keperawatan masih terus terjadi dan diperkirakan berlanjut hingga 2030. Di Indonesia, situasi serupa tercermin dari berbagai kajian pascapandemi. Suwaryo et al. (2022) menemukan bahwa *turnover intention* perawat di sektor swasta mencapai kategori tinggi pascapandemi akibat kejenuhan kerja dan ketidakseimbangan tuntutan tugas. Ramdan et al. (2021) melaporkan bahwa 52,4% tenaga kesehatan mengeluhkan rendahnya kepuasan kompensasi selama masa krisis kesehatan, yang terbukti memicu niat keluar (*turnover intention*) dari organisasi.

Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, data dari bagian SDM rumah sakit menunjukkan peningkatan signifikan jumlah perawat yang mengundurkan diri selama tiga tahun terakhir: dari 19 orang (2019) menjadi 30 orang (2020) dan 55 orang (2021). Fenomena ini mengancam stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Secara teoritis, *job satisfaction* dan *pay satisfaction* merupakan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi dan berdampak pada keputusannya untuk bertahan (Herzberg, 1966). Dalam teori keadilan (Adams, 1965), ketika pegawai merasa imbalan finansial tidak sebanding dengan beban dan kontribusinya, kecenderungan untuk mencari tempat kerja baru meningkat. Pengaruh kedua variabel tersebut dalam banyak kasus dimediasi oleh komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990; Mobley, 1982). Penelitian ini menggunakan teori atribusi (Heider, 1958; Kelley, 1967; Weiner, 1985) sebagai landasan, yang menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab peristiwa dan perilaku dalam konteks organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam dan inkonsisten. Hasnah et al. (2023) menemukan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh

signifikan secara langsung. Nafiz (2024) pada perawat RS Islam Jakarta Cempaka Putih menemukan keterkaitan antara kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dengan *turnover intention*, namun belum menguji mekanisme mediasi secara mendalam. Anggrainy et al. (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, (2) menguji pengaruh *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, (3) menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi, (4) menguji pengaruh *pay satisfaction* terhadap komitmen organisasi, (5) menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta (6) dan (7) menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan *job satisfaction* dan *pay satisfaction* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Islam Faisal Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, Jl. A.P. Pettarani, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, selama periode Juli–September 2022. Populasi penelitian adalah seluruh perawat RS Islam Faisal Makassar yang berjumlah 127 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Namun demikian, dari 127 kuesioner yang disebarkan melalui bagian SDM rumah sakit, sebanyak 127 kuesioner berhasil diperoleh kembali dan dianalisis.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert (1–5) dan didukung wawancara terbatas. Variabel penelitian meliputi: (1) variabel independen: *job satisfaction* (X1) dan *pay satisfaction* (X2); (2) variabel dependen: *turnover intention* (Y); dan (3) variabel intervening: komitmen organisasi (Z). Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics, meliputi uji validitas (*Product Moment Pearson*), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), analisis regresi linear berganda, uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan uji mediasi menggunakan Sobel Test. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel dengan nilai alpha di atas 0,60.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Ket.
X1.1	0,571	0,1743	Valid
X1.2	0,800	0,1743	Valid
X1.3	0,725	0,1743	Valid
X1.4	0,766	0,1743	Valid
X1.5	0,638	0,1743	Valid
X2.1	0,842	0,1743	Valid
X2.2	0,798	0,1743	Valid
X2.3	0,634	0,1743	Valid
X2.4	0,727	0,1743	Valid
Y.1	0,698	0,1743	Valid
Y.2	0,847	0,1743	Valid
Y.3	0,755	0,1743	Valid
Z.1	0,830	0,1743	Valid
Z.2	0,862	0,1743	Valid
Z.3	0,855	0,1743	Valid

Dari tabel menunjukkan hasil uji validitas seluruh instrumen memiliki r-hitung > r-tabel, artinya bahwa instrumen penelitian valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
X1	0,727	Reliabel
X2	0,744	Reliabel
Y	0,647	Reliabel
Z	0,806	Reliabel

Dari tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel > 0,60, artinya bahwa setiap instrumen pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Sub Keterangan	Unstandardized Residual
N		127
Normal Parametersa,b	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	1.84987718
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.085
	Negative	-0.045
Kolmogorov-Smirnov Z		0.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.317

Test distribution is Normal.
Calculated from data.

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,959 dengan nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Z lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05, sehingga model ini telah memenuhi uji normalitas yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Coefficients

Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	Job Satisfaction	0.588	1.699
	Pay Satisfaction	0.465	2.151
	Komitmen Organisasi	0.535	1.869

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa variabel job satisfaction (X1) memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,588 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,699; variabel pay satisfaction (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,465 dan nilai VIF sebesar 2,151; serta variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,535 dan nilai VIF sebesar 1,869. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.185	0.057	–	3.224	0.002
Job Satisfaction	0.008	0.006	0.138	1.197	0.233
Pay Satisfaction	0.003	0.008	0.056	0.429	0.669
Komitmen Organisasi	-0.017	0.009	-0.235	-1.943	0.054

Dependent Variable: *abs_res*

Dari tabel dapat diketahui bahwa hasil uji Glejser memiliki nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan di atas 0,05 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Jalur

Nilai pengaruh langsung variabel *job satisfaction* (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar -0,210, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung variabel *job satisfaction* (X1) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,208 x (-0,233) = -0,048. Jika kedua nilai pengaruh tersebut dibandingkan, maka ditemukan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung, artinya *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Nilai pengaruh langsung variabel *pay satisfaction* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,703, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung variabel *pay satisfaction* (X2) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) terhadap variabel *turnover intention* adalah sebesar 0,534 x (-0,233) = -0,124. Jika kedua nilai pengaruh tersebut dibandingkan, maka ditemukan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung, artinya *pay satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Persamaan Regresi

Persamaan I

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.706	0.657	–	8.689	0.000
Job Satisfaction	-0.151	0.074	-0.210	-2.054	0.042
Pay Satisfaction	0.543	0.089	0.703	6.119	0.000
Komitmen Organisasi	-0.224	0.103	-0.233	-2.175	0.032

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3Z + e$$

$$Y = 5{,}706 - 0{,}210\ X1 + 0{,}703\ X2 - 0{,}233\ Z + 0{,}868\ e_2$$

Nilai konstanta (α) sebesar 5,706, artinya apabila variabel job satisfaction, pay satisfaction, dan komitmen organisasi sama dengan nol (0), maka turnover intention memiliki nilai sebesar 5,706.

Koefisien regresi job satisfaction (X1) memiliki nilai sebesar -0,210. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antara variabel job satisfaction dan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel job satisfaction mengalami kenaikan 1% maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,210.

Koefisien regresi pay satisfaction (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,703. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel pay satisfaction dan turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel pay satisfaction mengalami kenaikan 1% maka variabel turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,703.

Koefisien regresi komitmen organisasi (Z) memiliki nilai sebesar -0,233. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,233.

a. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.496	0.246	0.227	1.872

Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Satisfaction, Pay Satisfaction.

Dependent Variable: *Turnover Intention*.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai R atau besarnya hubungan antara *job satisfaction*, *pay satisfaction*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah 0,496, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dengan kategori kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,246, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel X1, X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 24,6%, sementara sisanya 75,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai e_2 = √(1-0,246) = 0,868.

c. Uji t

Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai B sebesar 0,151 dan bernilai negatif (-), artinya variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai t-hitung variabel *job satisfaction* sebesar 2,054 > 1,657 (t-tabel) serta nilai signifikansi sebesar 0,04 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berarti bahwa:

H1: *Job satisfaction* diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, diterima.

Variabel *pay satisfaction* memiliki nilai B sebesar 0,543 dan bernilai positif (+), artinya variabel *pay satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Nilai t-hitung variabel *pay satisfaction* sebesar 6,199 > 1,657 (t-tabel) serta nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel *pay satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berarti bahwa:

H2: *Pay satisfaction* diduga berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, diterima.

Persamaan II

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.907	0.567	–	1.599	0.112
Job Satisfaction	0.156	0.063	0.208	2.483	0.014

Pay Satisfaction	0.429	0.067	0.534	6.384	0.000

Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$
$$Z = 0{,}907 + 0{,}208\ X1 + 0{,}534\ X2 + 0{,}732\ e_1$$

Nilai konstanta (α) sebesar 0,907, artinya apabila variabel job satisfaction dan pay satisfaction sama dengan nol (0), maka komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,907.

Koefisien regresi job satisfaction (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,208. Hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel job satisfaction mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,208.

Koefisien regresi pay satisfaction (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,534. Hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel pay satisfaction mengalami kenaikan 1% maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,534.

a. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.682	0.465	0.456	1.633

Predictors: (Constant), Pay Satisfaction, Job Satisfaction.
Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R atau besarnya hubungan antara *job satisfaction* dan *pay satisfaction* terhadap komitmen organisasi adalah 0,682, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan kategori kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,465, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 46,5%, sementara sisanya 53,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai $e_1 = \sqrt{(1\text{-}0{,}465)} = 0{,}732$.

c. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	0.907	0.567	–	1.599	0.112
Job Satisfaction	0.156	0.063	0.208	2.483	0.014
Pay Satisfaction	0.429	0.067	0.534	6.384	0.000

Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*

Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai B sebesar 0,156 dan bernilai positif (+), artinya variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai t-hitung variabel *job satisfaction* sebesar 2,483 > 1,657 (t-tabel) serta nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berarti bahwa:

H3: *Job satisfaction* diduga berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, diterima.

Selanjutnya, variabel *pay satisfaction* memiliki nilai B sebesar 0,429 dan bernilai positif (+), artinya variabel *pay satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai t-hitung variabel *pay satisfaction* sebesar 6,384 > 1,657 (t-tabel) serta nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel *pay satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berarti bahwa:

H4: *Pay satisfaction* diduga berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, diterima.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai B sebesar 0,224 dan bernilai negatif (-), artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,175 > 1,657 (t-tabel) serta nilai signifikansi sebesar 0,03 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berarti bahwa:

H5: Komitmen organisasi diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, diterima.

Uji Sobel

a) Pengaruh tidak langsung *job satisfaction* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

a_1	b	Sa_1	Sb
0,156	-0,224	0,063	0,103

$$Sab = \sqrt{(b^2Sa_1^2 + a_1^2Sb^2 + Sa_1^2Sb^2)} = 0,02$$

Berdasarkan hasil Sab ini maka dapat dihitung nilai t-statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$T = (a_1 \times b) / Sab = (0{,}156 \times (-0{,}224)) / 0{,}02 = -0{,}034944 / 0{,}02 = 1{,}747$$

Hasil uji menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 1,747 > 1,657 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara job satisfaction terhadap turnover intention, berarti bahwa:

H6: Diduga bahwa job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, diterima.

b) Pengaruh tidak langsung *pay satisfaction* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

a_2	b	Sa_2	Sb
0,429	-0,224	0,067	0,103

$$Sab = \sqrt{(b^2Sa_2^2 + a_2^2Sb^2 + Sa_2^2Sb^2)} = 0{,}04$$

Berdasarkan hasil Sab ini maka dapat dihitung nilai t-statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$T = (a_2 \times b) / Sab = (0{,}429 \times (-0{,}224)) / 0{,}04 = -0{,}096096 / 0{,}04 = -2{,}402$$

Hasil uji menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 2,402 > 1,657 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara pay satisfaction terhadap turnover intention, berarti bahwa:

H7: Diduga bahwa pay satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, diterima.

DISKUSI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) *pay satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (3) *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (4) *pay satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (5) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (6) komitmen organisasi memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*; dan (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh *pay satisfaction* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Islam Faisal Makassar.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen RS Islam Faisal Makassar perlu merumuskan kebijakan SDM yang efektif dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen perawat. Kepuasan kerja dan kepuasan gaji sebaiknya

dipandang tidak hanya dari sisi nominal, tetapi juga melalui persepsi keadilan dan penghargaan yang dirasakan perawat. Disarankan agar manajemen melakukan evaluasi berkala terhadap faktor kepuasan kerja dan kompensasi, memperkuat sistem penghargaan kinerja, serta mengembangkan program peningkatan komitmen organisasi melalui pelatihan dan penguatan budaya kerja kolaboratif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa rumah sakit dengan karakteristik berbeda, serta menggunakan pendekatan mixed methods untuk menggali faktor psikologis dan sosial yang lebih mendalam.

REFERENSI

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Advances in Experimental Social Psychology, 2, 267–299.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.

Anggrainy, H., Hasanudin, & Karyatun. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(1), 30–45.

A'yuninnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. International Journal of Research Studies in Psychology, 4(1), 57–70. https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055

Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(9), 4702–4730.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasnah, Panjaitan, & Ekananta. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention perawat. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 11(2), 88–97.

Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. Wiley.

Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. International Journal of Psychology, 20(1), 129–141.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.

Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. Nebraska Symposium on Motivation, 15, 192–238.

Khan, M. R., & Ali, M. (2020). Impact of job satisfaction on turnover intentions: A case of private banks in Pakistan. International Journal of Business and Management Future, 4(2), 1–10.

Kurniawan, A., & Mulyadi. (2020). Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention karyawan perbankan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(1), 55–65.

Lestari, D., & Maulidya, N. (2021). Pengaruh pay satisfaction terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 75–84.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage Publications.

Mobley, W. H. (1978). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63(2), 237–240.

Nafiz, H. M. (2024). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada perawat RS Islam Jakarta Cempaka Putih. Jurnal Manajemen Kesehatan, 10(1), 12–25.

Ramdan, A. M., Candra, A., & Khairunnisa, K. (2021). Kepuasan kompensasi dan kesejahteraan kerja tenaga kesehatan pascapandemi. Jurnal Kesehatan Indonesia, 13(2), 100–112.

Roki, M., Siregar, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 11(1), 34–45.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suwaryo, P. A. W., Setiawan, A., & Yuwono, W. (2022). Turnover intention perawat di sektor swasta pascapandemi COVID-19. Jurnal Keperawatan Indonesia, 25(1), 45–57.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. Psychological Review, 92(4), 548–573.

World Health Organization. (2025). State of the world's nursing report 2025. WHO Press.