

## PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, HUBUNGAN INTERPERSONAL, TERHADAP KEBERTAHANAN KARYAWAN DI RSU PURI RAHARJA DENPASAR

I Dewa Made Oka Sayoga<sup>1\*</sup>; Ni Made Ary Widiastini<sup>2</sup>; Ni Kadek Sinarwati<sup>3</sup>

Ilmu Manajemen dan Fakultas Ekonomi<sup>1,2,3</sup>  
Universitas Pendidikan Ganesha<sup>1,2,3</sup>  
[www.undiksha.ac.id](http://www.undiksha.ac.id)

[sayogadewa@gmail.com](mailto:sayogadewa@gmail.com)<sup>1\*</sup>; [ary.widiastini@gmail.com](mailto:ary.widiastini@gmail.com)<sup>2</sup>; [nikadeksinarwati@undiksha.ac.id](mailto:nikadeksinarwati@undiksha.ac.id)<sup>3</sup>

---

**Abstract**— Health is the most priority sector in all fields. The hospital as a community health service unit is an integral part of the overall health service that must work in an integrated manner to achieve development goals, namely the creation of community welfare. One of the parameters to determine the quality of health services is in hospital institutions by providing quality and good service quality. This study aims to analyze the effect of compensation, career development, interpersonal relationships either partially or simultaneously, on employee survival at Puri Raharja General Hospital. The population in this study were Puri Raharja Hospital employees with a purposive sampling technique, namely: salary below the minimum wage, working for more than 3 years to fill out 110 questionnaires. The data collection technique used the questionnaire method which was filled out via Google Form. Data analysis techniques using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis test, partial t test, simultaneous f test. The results of the research show: (1) Compensation has a negative and significant effect on employee survival, meaning that the increasing employee compensation, the lower the desire to leave and remain employees. (2) Career Development has a positive and significant effect on survival, meaning that the better the career development is obtained, the higher the level of employee retention will be. (3) Interpersonal relations have a significant simultaneous effect on survival, meaning that the better the interpersonal relationships obtained, the higher the level of employee retention.

**Keywords:** Compensation, Career Development, Interpersonal Relations, Resilience

**Abstrak**—Kesehatan merupakan sektor paling prioritas dalam segala bidang. Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat merupakan salah satu bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang harus berjalan terpadu untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat. Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan yaitu di instansi rumah sakit dengan memberikan kualitas dan mutu pelayanan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal baik secara parsial maupun simultan, terhadap keberterahan karyawan di RSU Puri Raharja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan RSU Puri Raharja dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu: gaji di bawah UMK, bekerja lebih dari 3 tahun mengisi kuesioner berjumlah 110. Teknik pengambilan data menggunakan metode kuisisioner yang diisi melalui *Google Form*. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t parsial, uji f simultan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kompensasi berpengaruh negatif keberterahan karyawan, artinya semakin meningkatnya kompensasi karyawan, maka akan berdampak pada semakin menurun keinginan untuk keluar dan tetap bertahan karyawan. (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberterahan, artinya semakin baik pengembangan karir yang diperoleh, maka akan semakin meningkatkan tingginya tingkat keberterahan karyawan. (3) Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keberterahan, artinya semakin baik hubungan interpersonal yang diperoleh, maka akan dapat meningkatkan semakin tingginya tingkat keberterahan karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Interpersonal, Keberterahan

**PENDAHULUAN**

Kesehatan merupakan sektor paling prioritas dalam segala bidang. Pada awal tahun 2020 dunia diguncangkan dengan hadirnya wabah virus covid-19. Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat merupakan salah satu bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang harus berjalan terpadu untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat. Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan yaitu di instansi rumah sakit dengan memberikan kualitas dan mutu pelayanan yang baik.

Kabupaten/Kota	Banyaknya Pengangguran Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota		
	2019	2020	2021
Kab. Jembrana	2.102	7.485	7.354
Kab. Tabanan	3.527	11.663	10.939
Kab. Badung	1.543	27.324	28.027
Kab. Gianyar	4.506	22.028	20.064
Kab. Klungkung	1.679	5.794	5.577
Kab. Bangli	1.104	2.727	2.659
Kab. Karangasem	1.590	6.284	6.099
Kab. Buleleng	10.960	19.861	20.234
Kota Denpasar	12.277	41.334	37.716
Provinsi Bali	39.288	144.500	138.669

Data ketenagakerjaan kabupaten/kota 2016 tidak rilis dikarenakan keterbatasan jumlah sampel. Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) - Agustus.

**Gambar 1. Pengangguran Provinsi Bali**

Berdasarkan gambar 1. data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2022) tingginya angka pengangguran di Kota Denpasar dibagi dalam beberapa bagian diantaranya, sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mendapatkan pekerjaan, sudah punya pekerjaan namun belum mulai bekerja (Bali, 2022).

Berdasarkan data SDM RSUD Puri Raharja rasio/perbandingan karyawan yang mengundurkan diri dengan jumlah karyawan, angka tertinggi (0,075) terdapat di RS Puri Raharja, kondisi ini dimaknai bahwa perusahaan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama (Raharja, 2022). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan menyebabkan banyaknya biaya yang keluar untuk perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga akan menimbulkan kerugian dari biaya yang dikeluarkan perusahaan (Sagung & Dewi, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Januartha (2018) faktor-faktor yang dapat meningkatkan antusias karyawan untuk tetap bertahan dan mengurangi resiko retensi adalah pemberian kompensasi, pengembangan karir

serta komitmen organisasi (Januartha & Adnyani, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sagung & Dewi (2022) ditemukan bahwa turunnya keberthanan serta kepuasan karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor kompensasi Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di RSUD Puri Raharja sebanyak 10 responden yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, pendaftaran/informasi, kasir, informasi teknologi (IT), sebagian besar mengatakan kurang puas dengan gaji yang diberikan tidak sepadan dengan beban kerja, serta susah mencari lapangan pekerjaan baru yang membuat mereka tetap bertahan bekerja walaupun dengan gaji yang belum sepadan. Hasil wawancara dengan pihak manager dan beberapa karyawan mengenai kompensasi yaitu kurangnya apresiasi berupa bonus dari perusahaan saat karyawan mampu memenuhi target pekerjaannya serta gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Selain faktor kompensasi, aspek pengembangan karir pekerja memainkan bagian penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan keberthanan karyawan. Kemajuan karir membantu organisasi perusahaan dan orang-orang mencapai tujuan mereka. Perencanaan karir individu dimulai dengan menilai tingkat pendidikan seseorang dan kapan harus naik ke tingkat berikutnya. Dengan pendidikan yang solid, ia akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menciptakan pekerjaan. Faktor berbasis kompetensi, selain persyaratan pertumbuhan karir, dapat membantu pekerja berkinerja lebih baik (Nugraha et al., 2022).

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan bagian SDM & ADM mengenai jenjang karir karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar, diperoleh penjelasan bahwa karyawan diseleksi untuk menjadi karyawan tetap minimal 3 tahun bekerja, serta melalui observasi penilaian yang dilakukan setiap 6 bulan. Selain itu jenjang karir berikutnya yaitu kepala unit, dilakukan seleksi secara ketat, minimal kerja 5 tahun, setelah itu ada asisstant manager dimana minimal bekerja 10 tahun dan dilakukan seleksi secara ketat bersama direktur serta seluruh manager, dan yang terakhir jenjang karir manager dimana minimal pengabdian kerja 15 tahun ke atas, serta tentunya dengan seleksi secara lengkap dan ketat yang dilakukan bersama komisaris dan direktur (Raharja, 2022).

Selain faktor kompensasi dan jenjang karir, faktor hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja antar karyawan sangat penting

untuk perkembangan perasaan nyaman seseorang dalam berbagai lingkup organisasi. Ketika karyawan berkomunikasi, karyawan bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi karyawan juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya (Simanjuntak et al., 2020)

## BAHAN DAN METODE

### Bahan

#### Kebertahanan

Kebertahanan adalah proses di mana orang dapat beradaptasi dengan baik terhadap versi yang mereka hadapi dan tetap berharap tentang masa depan. Konsep kebertahanan dalam beberapa dokumen memiliki istilah yang luas dan tidak mengacu kepada objek analisis tertentu seperti aset/fasilitas kritis, komunitas, ataupun wilayah. Karena itu, dalam menggambarkan komponen atau penentu ketahanan ada ketidakpastian yang jelas untuk didefinisikan. Maka konsep ini lebih difokuskan kepada peristiwa apa yang terjadi (peristiwa buruk alami atau buatan) termasuk perlawanan, perlindungan, antisipasi dan kesiapsiagaan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara yang telah dilakukan di RSUD Puri Raharja, dari 10 responden yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, pendaftaran/informasi, kasir, informasi teknologi (IT) menyatakan mereka tetap bertahan dengan keadaan ini oleh karena faktor kompensasi, faktor pengembangan karir, serta faktor hubungan interpersonal. Kebertahanan karyawan sangat diperlukan di dalam perusahaan tersebut agar dapat tetap berjalan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, maka penting dilakukan penelitian yang dirumuskan dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Interpersonal Terhadap Kebertahanan Karyawan Di RSUD Puri Raharja Denpasar (Raharja, 2022).

#### Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas kerja yang dilakukan dengan memperhitungkan aspek kepatutan, kepatuhan dan tujuan pemberian motivasi. Indikatornya adalah besaran upah bulanan yang diterima. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

### Pengembangan Karir

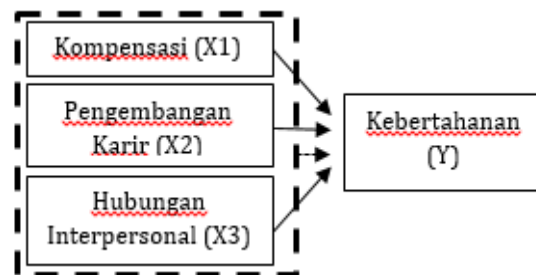
Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Sedangkan pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar (Setiawan et al., 2019). Adapun Windari (2019) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, loyalitas, pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja, semangat kerja (Wiliandari, 2019).

### Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal adalah dimana kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal, maka akan baik hubungan antara seseorang. Ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya menyampaikan pesan, namun juga menentukan kadar hubungan interpersonal (Setiawan et al., 2019). Dimensi dan indikator hubungan interpersonal menurut (Setiawan et al., 2019) adalah:

1. Sikap Percaya, yang terdiri dari: menerima, empati dan kejujuran.
2. Sikap Suportif, yang terdiri dari: deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, persamaan dan provisionalisme.
3. Kemampuan melibatkan diri
4. Keserasian suasana kerja
5. Hubungan harmonis

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka model kerangka penelitian yang dapat disajikan, berikut ini:



**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2022

Berdasarkan gambar 2. terdapat 4 hipotesis yang diajukan yaitu:

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kebertahanan karyawan RSUD Puri Raharja, pengembangan karir berpengaruh positif

terhadap keberterahan karyawan RSU Puri Raharja, hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap keberterahan karyawan RSU Puri Raharja, serta kompensasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap keberterahan karyawan RSU Puri Raharja.

**Metode**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 19 November hingga 25 November 2022 di RSU Puri Raharja sebagai objek penelitian dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu : gaji di bawah UMK, bekerja lebih dari 3 tahun mengisi kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data di antaranya uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t parsial, uji f simultan serta analisis koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tahap awal terhadap data yang sudah di kumpulkan, uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dengan 110 responden. Maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0.25 dengan signifikansi sebesar 5%.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

1	Variabel	Item Perataan	Pearson Correlation	r - table	Keterangan
1	Kompensasi	X <sub>1.1</sub>	0,316	0,25	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,455	0,25	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,483	0,25	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,500	0,25	Valid
2	Pengembangan Karir	X <sub>2.1</sub>	0,607	0,25	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,593	0,25	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,655	0,25	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,572	0,25	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,678	0,25	Valid
		X <sub>2.6</sub>	0,610	0,25	Valid
		X <sub>2.7</sub>	0,525	0,25	Valid

3	Hubungan Interpersonal	X <sub>2.8</sub>	0,429	0,254	Valid
		X <sub>2.9</sub>	0,723	0,254	Valid
		X <sub>2.10</sub>	0,733	0,254	Valid
		X <sub>3.1</sub>	0,667	0,254	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,805	0,254	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,473	0,254	Valid
3	Kebertahanan	X <sub>3.4</sub>	0,618	0,254	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,719	0,254	Valid
		Y <sub>1</sub>	0,801	0,254	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,611	0,254	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,677	0,254	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,750	0,254	Valid
3	Hubungan Interpersonal	Y <sub>5</sub>	0,635	0,254	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,700	0,254	Valid
		X <sub>2.8</sub>	0,429	0,254	Valid
		X <sub>2.9</sub>	0,723	0,254	Valid
		X <sub>2.10</sub>	0,733	0,254	Valid
		X <sub>3.1</sub>	0,667	0,254	Valid
3	Kebertahanan	X <sub>3.2</sub>	0,805	0,254	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,473	0,254	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,618	0,254	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,719	0,254	Valid
		Y <sub>1</sub>	0,801	0,254	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,611	0,254	Valid
3	Kebertahanan	Y <sub>3</sub>	0,677	0,254	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,750	0,254	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,635	0,254	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,700	0,254	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2022

Pada tabel 1. menjelaskan bahwa variabel perilaku konsumtif terdapat 25 butir pernyataan variabel perilaku konsumtif dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0.25$ , sedangkan nilai kurang dari  $r_{tabel}$  dinyatakan drop dan tidak akan dilanjutkan dalam analisis data berikutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

N	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,920	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,920	Reliabel
3	Hubungan Interpersonal	0,920	Reliabel
4	Kebertahanan	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2022

Pada tabel 2. Menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan keberterahan dapat dinyatakan dapat dipercaya karena masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

## Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar rdized Residual	Unstandar rdized Residual
N		110	110
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation <sup>b</sup>	1.498957	1.498957
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.141
	Positive	.091	.091
	Negative	-.141	-.141
Test Statistic		.141	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil pengujian normalitas pada Tabel 3. memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,0, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal, serta model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t			
1 (Constant)	2.926	1.641		1.783	.077		
KOMPENSASI	-.065	.094	-.049	-.489	.699	.906	1.104
PENGEMBANGAN KARIR	.219	.069	.312	3.158	.002	.471	2.122
HUBUNGAN INTERPERSONAL	.604	.122	.473	4.939	.000	.500	2.002

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4. diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$= 2,926 + (-0,65)X_1 + 0,219X_2 + 0,604X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan analisis regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar positif 2,926 menyatakan bahwa jika variabel bebas yang terdiri atas kompensasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dinyatakan sama dengan konstan pada angka nol, maka nilai keberhasilan usaha akan meningkat sebesar 1,703.
- 2) Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) sebesar -0,065 menjelaskan bahwa jika variabel kompensasi mengalami peningkatan maka kebertahan atau keinginan untuk keluar akan mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kompensasi karyawan, maka akan berdampak pada semakin menurun keinginan untuk keluar dan tetap bertahan karyawan.
- 3) Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 0,219 menjelaskan bahwa apabila variabel pengembangan karir mengalami kenaikan maka kebertahanan juga akan mengalami kenaikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diperoleh, maka akan dapat meningkatkan semakin tingginya tingkat kebertahanan karyawan.
- 4) Nilai koefisien ( $\beta_3$ ) sebesar 0,604 menjelaskan bahwa apabila variabel hubungan interpersonal mengalami kenaikan maka kebertahanan juga akan mengalami kenaikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik hubungan interpersonal yang diperoleh, maka akan dapat meningkatkan semakin tingginya tingkat kebertahanan karyawan.

## Uji T (Hipotesis Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T, uji regresi parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t			
1 (Constant)	2.926	1.641		1.783	.077		
KOMPENSASI	-.065	.094	-.049	-.489	.699	.906	1.104
PENGEMBANGAN KARIR	.219	.069	.312	3.158	.002	.471	2.122
HUBUNGAN INTERPERSONAL	.604	.122	.473	4.939	.000	.500	2.002



HUBUNGAN INTERPERSONAL	.60	.12	.473	4.9	.00	.50	2.00
	4	2		39	0	0	2

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5. Uji t, uji regresi parsial menunjukkan bahwa:

1. Hasil pengujian pengaruh variabel Kompensasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar -0,694, yaitu lebih kecil dari nilai t-tabel = 1.98260. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H0 ditolak atau H1 diterima. Nilai 0,05 merupakan toleransi kesalahan dari penelitian ilmu sosial regresi linier berganda.
2. Hasil pengujian pengaruh Pengembangan Karir (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,939, dimana nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel = 1.98260. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H0 ditolak atau H2 diterima.
3. Hasil pengujian pengaruh Hubungan Interpersonal (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,158, dimana nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel = 1.98260. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H0 ditolak atau H3 diterima.

### Uji F (Hipotesis Simultan)

Tabel 6. Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.582	3	86.194	37.306	.000 <sup>b</sup>
Residual	244.909	10	2.310		
Total	503.491	10			

- a. Dependent Variable: KEBERTAHANAN
- b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 37,306 (> F-tabel = 2,76) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memiliki arti bahwa secara statistik pada

$\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5%, variabel penelitian kompensasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kebertahanan pemasaran secara simultan. Dengan demikian, maka model dianggap layak uji dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kebertahanan Karyawan RSUD Puri Raharja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas kerja yang dilakukan dengan memperhitungkan aspek kepatutan, kepatuhan dan tujuan pemberian motivasi. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kebertahanan (Y) dilakukan sebagian dengan melakukan uji-t dan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t-hitung. Dalam penelitian ini, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar -0,694, lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.98260. Dengan demikian, kompensasi (X1) dapat dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebertahanan (Y). Hal ini menyiratkan bahwa semakin besar kompensasi, maka keinginan untuk keluar akan semakin kecil kebertahanan karyawan akan baik. Dengan demikian, hipotesis pertama atau Ho pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kebertahanan (Y) dapat diterima.

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kebertahanan Karyawan RSUD Puri Raharja

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Pengujian signifikansi pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kebertahanan (Y) dilakukan sebagian dengan melakukan uji-t dan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t-hitung. Dalam penelitian ini, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,939, lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1.98260. Dengan demikian, pengembangan karir (X2) dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebertahanan (Y). Hal ini menyiratkan bahwa semakin baik pengembangan karir karyawan, maka kebertahanan karyawan akan baik. Dengan demikian, hipotesis pertama atau Ho kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kebertahanan (Y) dapat diterima.

#### Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kebertahanan Karyawan RSUD Puri Raharja

Hubungan interpersonal yaitu hubungan baik bersifat formal maupun

nonformal yang perlu dibina dalam suatu organisasi sehingga tercipta tim kerja yang intim dalam rangka menghasilkan kinerja yang optimal. Hubungan interpersonal terbentuk karena adanya interaksi atau komunikasi interpersonal yang aktif, sehingga interaksi tersebut membentuk sebuah hubungan dalam situasi kerja yang mampu dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja serta meningkatkan rasa kebertahanan karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh hubungan interpersonal (X2) terhadap kebertahanan (Y) dilakukan sebagian dengan melakukan uji-t dan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t-hitung. Dalam penelitian ini, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,158, lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1.98260. Dengan demikian, hubungan interpersonal (X3) dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebertahanan (Y). Hal ini menyiratkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal karyawan, maka kebertahanan karyawan akan baik. Dengan demikian, hipotesis pertama atau Ho ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel hubungan interpersonal (X1) terhadap kebertahanan (Y) dapat diterima.

#### KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kebertahanan karyawan di RSU Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel kompensasi (X1) secara parsial terhadap kebertahanan (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,489 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menyiratkan bahwa semakin besar kompensasi, maka keinginan untuk keluar akan semakin kecil kebertahanan karyawan akan baik.

Pengembangan karir secara parsial terhadap terhadap kebertahanan karyawan di RSU Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel pengembangan karir (X2) secara parsial terhadap kebertahanan (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,02 ( $p > 0.05$ ). Maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik pengembangan karir, maka akan meningkatkan kebertahanan karyawan.

Hubungan interpersonal secara parsial terhadap terhadap kebertahanan karyawan di RSU Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel hubungan interpersonal (X3) secara parsial terhadap kebertahanan (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menyiratkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal karyawan, maka kebertahanan karyawan akan baik.

#### REFERENSI

- Bali, S. B. P. S. P. (2022). *Banyaknya Pengangguran Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota 2020-2022*. <https://bali.bps.go.id/indicator/6/285/1/banyaknya-pengangguran-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota.html>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Raharja, R. P. (2022). *Data Kepegawaian Karyawan Masuk dan Keluar*.
- Sagung, A. A., & Dewi, K. (2022). *KERJA RSU BHAKTI RAHAYU DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Perusahaan mengalami pertumbuhan yang cepat ditengah era globalisasi dengan persaingan yang sangat ketat . Manajemen perusahaan dituntut mamp. 11(1), 150-169.*
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal DAN Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayann Publik (Studi Empiris pada Kator Basaras Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX 1.2, 1, 77-84.*
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. *Informatika*, 8(1), 45-53. <https://doi.org/10.36987/informatika.v8i1.2017>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>