

ABSTRAK

SUYATMI. Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja Perawat di Rumah Sakit Grha Kedoya (dibimbing oleh Dr. Bambang Hartono, SKM, MSc, MM). Rumah Sakit Grha Kedoya adalah institusi pelayanan kesehatan swasta yang didirikan pada tahun 2010 melalui ijin penyelenggaraan oleh PT Kedoya Ardyaraya dan mempunyai kapasitas 200 tempat tidur. Salah satu masalah yang dihadapi oleh Rumah Sakit Grha Kedoya adalah tingginya tingkat *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja perawat yang dilihat dari beberapa variabel, yaitu kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja perawat di Rumah Sakit Grha Kedoya. Penelitian ini dilakukan pada 95 orang perawat sebagai responden. Nilai koefisien penentu (R Square) yang diperoleh sebesar 0,623, hal ini dapat diartikan bahwa 62,3% variabel keinginan berpindah kerja diterangkan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh paling dominan terhadap keinginan berpindah kerja perawat di Rumah Sakit Grha Kedoya yang kemudian diikuti oleh kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini berarti bahwa semakin berat beban kerja yang diterima oleh perawat, maka akan semakin meningkatkan keinginan berpindah kerja perawat, sedangkan semakin baik kepemimpinan dan kompensasi, maka akan mengurangi keinginan berpindah kerja perawat.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja

ABSTRACT

SUYATMI. Compensation, Leadership, Workload And Nurses Intension To Leave at Grha Kedoya Hospital (Guided by Dr. Bambang Hartono, SKM, MSc, MM). Grha Kedoya Hospital with 200 beds capacity was established in 2010 based on PT. Kedoya Ardyaraya government license. One of the major problems faced by Grha Kedoya management is Nurses turnover. This study is to analyze factors that might have impact on nurses intension to leave the views of several variables, namely compensation, leadership and workload. Methods of analysis used is Multiple Linier Regressions using SPSS programs to determine the relation of compensation, leadership and workload with the intention to leave at Grha Kedoya Hospital. This respondents are using 95 nurses. Determinant coefficient value (R square) obtained in this study is 0.623. It means that 62.3% of nurses intention to leave is explained by compensation, leadership and workload, and 37.7% determined by other factors which one not covered by this study. The study concludes that the workload is the most dominant factor effecting the nurses intention to leave in Grha Kedoya, followed by Leadership and Compensations. It means that heavy workload of the nurses will increase the nurses' intention to leave, while the better leadership and compensation will reduce the nurses intention to leave.

Keywords: Compensation, Leadership, Workload And Intension To Leave