

## ABSTRAK

Meningkatnya *turnover* karyawan dari beberapa tahun sebelumnya dan perkembangan industri kesehatan yang semakin pesat beberapa tahun terakhir, maka perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan penurunan *turnover intention* di Rumah Sakit Jakarta Eye Center. Metode penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 110 orang responden. Pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention*, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention*. Dari penelitian ini disarankan agar Rumah Sakit Jakarta Eye Center dapat mengembangkan sistem kompensasi yang baik serta dapat bersaing dengan kompetitor sejenis sehingga dapat menurunkan keinginan keluar dari karyawan, menciptakan program-program kepuasan kerja yang dapat meningkatkan loyalitas kerja dan menurunkan keinginan untuk keluar dari karyawan.

***Kata kunci : Pemberdayaan, Lingkungan, Kompensasi, Kepuasan, Turnover***

## ABSTRACT

An increase in employee turnover and development in medical business in the last few years forces company to develop a strategy to defend their best employee. The purpose of research is to identify the impact of employee empowerment, working environment, and compensation to job satisfaction and turnover intention in Jakarta Eye Center Hospital. Sampling method applied in this research is purposive sampling with 110 respondents in total. Hypothesis is examined by using *Structural Equation Modeling* (SEM). The result shows that employee empowerment, office environment, and compensation do not affect in declining turnover intention, while compensation and job satisfaction do affect turnover intention. Based on this research, author suggests Jakarta Eye Center Hospital to develop a good and competing compensation system to prevent employee's turnover intention, also to create job satisfaction programs to promote loyalty and prevent employee's turnover intention.

***Keywords : Empowerment, Environment, Compensation, Satisfaction, Turnover***