

GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT SWASTA KELAS D DI BANTUL

Leadership Style, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Private Class D Hospital in Bantul

Rosanna Yasmine^{1*}, Andreasta Meliala², Jodi Visnu³

¹Program Pascasarjana Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

^{2,3}Departemen Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Background: Employee turnover is one way to express job dissatisfaction and affects the management of human resources as an essential asset in the hospital industry. The negative impact caused is related to costs and the loss of skilled employees, where leadership factors and job satisfaction influence employee turnover intention. Santa Elisabeth Hospital, which is a type D faith base non profit Hospital in Bantul, also assesses employee satisfaction and loyalty through employee turnover rates, but this has become one of the indicators that have yet to meet the standard.

Objective: To evaluate the relationship between leadership style and job satisfaction on employee turnover intention.

Methods: This research is an exploratory case study research with a focused single case research design. Data were analyzed using multiple linear regression statistical methods among variables of turnover intention, leadership style, and job satisfaction and in-depth interview. In-depth interviews will be conducted with participants who had anomalous survey results.

Results: The result of t test in SPSS on leadership style showed a significance value 0, 362 ($> 0,05$) and on job satisfaction showed a significance value 0,000 ($< 0,05$). The result of ANOVA test in SPSS showed a significance value 0,000 ($< 0,05$). In-depth interview results showed that job dissatisfaction and family factors played a role in turnover intention.

Conclusions: Leadership style is not related to turnover intention in Santa Elisabeth Hospital. Job satisfaction is related to turnover intention in Santa Elisabeth Hospital. However, leadership style and job satisfaction are related to turnover intention in Santa Elisabeth Hospital simultaneously.

Keywords: Job Satisfaction, Leadership Style, Turnover

ABSTRAK

Latar belakang: Turnover karyawan merupakan salah satu cara untuk mengekspresikan ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam industri Rumah Sakit. Dampak negatif dari turnover berkaitan dengan biaya dan hilangnya karyawan yang memiliki keahlian, dimana faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap timbulnya turnover intention karyawan. Rumah Sakit Santa Elisabeth merupakan Rumah Sakit swasta kelas D di Bantul, menilai kepuasan dan loyalitas karyawan menggunakan angka turnover karyawan. Namun, indikator ini belum mencapai standar.

Tujuan: Menganalisis pengaruh faktor individu, tim dan organisasi terhadap pelaporan IKP serta menyusun rekomendasi untuk meningkatkan pelaporan IKP di RS Mata JEC Candi, Semarang.

Metode: Mengevaluasi peran gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.

Hasil: Hasil uji t pada SPSS didapatkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,362 ($> 0,05$) dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil uji ANOVA didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan wawancara mendalam didapatkan bahwa ketidakpuasan kerja dan faktor keluarga berperan terhadap turnover intention.

Kesimpulan: Secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Gaya kepemimpinan tidak berperan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth, namun kepuasan kerja berperan terhadap turnover intention karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Turnover

PENDAHULUAN

Salah satu masalah sumber daya manusia yang sering dihadapi Rumah Sakit adalah *turnover* karyawan¹. Padahal sumber daya manusia merupakan aset penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu Rumah Sakit. Rumah Sakit perlu melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik, mulai dari perekrutan, penyeleksian, hingga mempertahankan sumber daya².

Menurut Robbin dan Judge (2015), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri dari karyawan yang dilakukan secara permanen baik bersifat sukarela ataupun tidak³. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah keluar dari organisasi tempat saat ini bekerja¹. *Turnover* menyebabkan dampak negatif pada organisasi, salah satunya terkait biaya dan efektivitas organisasi³. Setiap perusahaan pasti mengalami *turnover* dengan standar tidak lebih dari 10%⁴. Jika melebihi standar maka perlu diidentifikasi penyebab masalahnya.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi terjadinya *turnover*. Menurut Mobley (1986) faktor internal yang mempengaruhi *turnover* adalah kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, karir, dan kompensasi, sedangkan faktor eksternal adalah aspek lingkungan dan aspek individu³.

Faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan lingkungan kerja⁵.

Selain itu, menurut penelitian Rambi *et al* (2020) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jika seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin. Pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola kepuasan karyawan⁵.

Rumah Sakit Santa Elisabeth merupakan salah satu Rumah Sakit swasta kelas D di Kabupaten Bantul, Provinsi DI Yogyakarta, yang berada di bawah Yayasan Panti Rapih. Sumber daya manusia adalah salah satu perspektif yang dievaluasi untuk mengukur capaian visi dan misi Rumah Sakit Santa Elisabeth. Tujuan pengukuran ini untuk menilai kepuasan dan loyalitas karyawan dengan menilai angka *turnover*

karyawan $\leq 5\%$. Dalam capaian kinerja Rumah Sakit Santa Elisabeth, *turnover* adalah salah satu indikator yang belum bisa mencapai standar yang diharapkan.

Turnover tinggi juga merugikan bagi Rumah Sakit Santa Elisabeth karena kehilangan karyawan yang memiliki keahlian tertentu atau memiliki pengalaman pelatihan tertentu yang penting bagi Rumah Sakit. Beban kerja akan meningkat ketika salah satu unit kerja kehilangan karyawannya. Kondisi kekurangan tenaga kerja ini akan berpengaruh terhadap stres dan kelelahan kerja selama menunggu penggantian karyawan baru.

Turnover yang tinggi menjadi hambatan dalam pelayanan Rumah Sakit. Penting untuk dilakukan evaluasi terkait faktor penyebab tingginya *turnover intention* karyawan. Beberapa penelitian yang sudah ada banyak membahas tentang topik yang sama namun sedikit yang mengkaji lebih lanjut masing-masing faktor kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang terkait dengan *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perlu dievaluasi bagaimana peran gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Penelitian ini selain bertujuan untuk mengevaluasi peran gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, juga untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan struktural dan mengukur kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus eksploratoris dengan desain penelitian kasus tunggal terpanjang. Pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner dan dilanjutkan dengan wawancara mendalam kepada responden dengan hasil kuantitatif yang anomali. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner *Multifactor leadership questionnaire* untuk gaya kepemimpinan, kuesioner *The Minnesota Importance Questionnaire* untuk kepuasan kerja, dan kuesioner *Turnover Intention Scale-6* (TIS-6) untuk *turnover intention*. Variabel yang diukur pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth, Ganjuran, Sumbermulyo, Bambanglipuro, Bantul. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah mendapat persetujuan dari Komite Etik Penelitian FK-KMK Universitas Gadjah Mada nomor KE/FK/0848/EC/2024. Besar sampel pada penelitian ini ditentukan dengan cara *total sampling* yaitu 101 orang karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah karyawan berusia di

atas 18 tahun, karyawan kontrak minimal satu tahun bekerja, dan karyawan tetap. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah karyawan yang menjabat struktural Rumah Sakit dan dokter kontrak di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kepada 101 responden yang kemudian diolah dengan metode statistik regresi linear berganda. Setelah data diolah maka penelitian dilanjutkan dengan observasi dan wawancara mendalam terhadap subjek penelitian yang bersifat anomali, yaitu responden dengan *turnover intention* tinggi dan kepuasan kerja tinggi atau responden dengan *turnover intention* rendah dengan kepuasan kerja rendah berjumlah 8 responden. Hasil wawancara mendalam dilakukan koding, identifikasi kategori, dan penentuan tema.

Tabel 1. Variable Penelitian

Variabel	Jenis Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	
			Skala	Penilaian
Turnover intention	dependen	Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan keluar dari organisasi tempat saat ini bekerja	Ordinal	Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)
Gaya Kepemimpinan	Independen	Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain	Ordinal	Multifactoral leadership questionnaire (MLQ-6S)
Kepuasan kerja	Independen	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	Ordinal	The Minnesota Satisfaction QUESionnaire

Sumber: Data Primer (2024)

HASIL

Gaya Kepemimpinan

Hasil interpretasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan faktor *idealized influence* dianggap tinggi oleh 53 karyawan (52,5%), sedang oleh 47 karyawan (46,5%), dan rendah oleh satu karyawan (1%). Karyawan yang menganggap gaya kepemimpinan dengan faktor *idealized influence* tinggi didominasi karyawan perempuan, dengan usia 25-29 tahun, status pernikahan sudah menikah, dengan masa kerja 1-5 tahun, dan status kepegawaian karyawan tetap. Unit kerja IGD mendominasi penilaian gaya kepemimpinan dengan faktor *idealized influence* yang tinggi.

Namun dalam wawancara mendalam didapatkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pimpinan yang berkaitan dengan pimpinan yang tidak melibatkan karyawan, keterbatasan komunikasi, perlakuan tidak adil, tuntutan pekerjaan yang tidak memperhatikan ketersediaan fasilitas, dan sikap pimpinan yang pasif.

“Dengan kepala departemen biasa saja, misalkan ada keluhan beliau mencoba menampung, mencoba menerima apa yang kita keluhkan, tapi tidak ada solusi.” (R2, 32 tahun)

“Dengan kepala unit ya dok, untuk kerja sama

kita belum dapat tambahan orang, pekerjaannya menumpuk, tetapi tidak pernah menawarkan bantuan.” (R7, 28 tahun)

Kepuasan Kerja

Hasil interpretasi kepuasan kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth menunjukkan bahwa 50 karyawan merasa puas (49,5%) dan 51 karyawan merasa tidak puas (50,5%). Karyawan yang merasa tidak puas didominasi karyawan perempuan, usia 25-29 tahun, dengan status pernikahan sudah menikah, lama bekerja 1-5 tahun, dan status kepegawaian karyawan tetap. Unit kerja Rawat inap mendominasi penilaian ketidakpuasan kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam didapatkan beberapa jawaban yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan, antara lain terkait beban kerja, remunerasi, dan hubungan kerja sama dengan unit kerja dan lintas unit kerja.

“Menurut saya pembagian beban kerja tidak adil dok, karena penjadwalannya dan orang-orangnya ada yang kerja ada yang main handphone.” (R4, 26 tahun)

“Yang menjadi permasalahan adanya remunerasi yang tidak adil pembagiannya, seharusnya dibagi tiap unit tetapi sedikit sekali. Perhitungannya saya kurang paham kok dibanding unit lain lebih besar unit lain, padahal unit lain beban kerjanya tidak sebesar kami.” (R3, 27 tahun)

“Tekanan di lingkungan unit kerjanya, kan dia kerja di situ terus dok kalau ada tekanan dari orang kan tidak enak. Kerja mau cari uang tapi tiap hari mengeluhkan tidak enak dok.” (R7, 28 tahun)

“Karakter orang yang suka menjatuhkan orang lain itu yang membuat suasana kerja sama tidak nyaman.” (R2, 32 tahun)

Turnover Intention

Hasil interpretasi *turnover intention* di Rumah Sakit Santa Elisabeth menunjukkan bahwa 26 karyawan memiliki *turnover intention* tinggi (25,7%) dan 75 karyawan memiliki *turnover intention* rendah (74,3%). Karyawan yang memiliki *turnover intention* tinggi didominasi karyawan perempuan, usia 25-34 tahun, dengan status pernikahan sudah menikah, lama bekerja 1-5 tahun, dan status kepegawaian karyawan tetap. Unit kerja Farmasi dan Logistik, Rekam medis, dan Rawat inap mendominasi penilaian *turnover intention* tinggi di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Berdasarkan wawancara mendalam didapatkan faktor yang menjadi alasan *turnover* karyawan terkait kepuasan kerja dan faktor keluarga. Faktor keluarga berhubungan dengan keinginan untuk memiliki anak, kesulitan dalam mengasuh anak saat bekerja, dan

keinginan untuk tinggal bersama suami yang berjauhan.

"Kalau saya lebih ke faktor eksternal karena saya memberatkan keluarga saya. Jadi kalau saya ingin keluar kerja karena faktor keluarga." (R2, 32 tahun)

"Kalau saya karena ikut suami. Sebelum nikah saya pernah membahas dengan suami yang penempatan di Sulawesi, kita mau bagaimana. Kalau saya sendiri kan kerjanya hanya di Jogja saja, kalau saya harus resign ya saya tidak masalah. Kalau alasan saya itu dok ikut suami, kalau alasan lain belum terpikirkan." (R8, perempuan, 29 tahun)

Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji F pada SPSS didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Peran Gaya Kepemimpinan dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t pada SPSS didapatkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Peran Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t pada SPSS didapatkan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

PEMBAHASAN

Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dengan Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth

Didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Selain didukung dengan hasil uji F yang signifikan, pada hasil wawancara mendalam karyawan juga didapatkan bahwa pimpinan yang pasif dan beban kerja yang tinggi meningkatkan keinginan *turnover* karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhiansyah et al (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* profesi perawat *Semen Padang Hospital*⁶.

Perbaikan gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Santa Elisabeth dengan sikap pimpinan yang terlibat secara proaktif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan komunikasi terbuka dapat membentuk keterikatan karyawan dengan Rumah Sakit. Keterikatan karyawan dengan Rumah Sakit memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap peran mereka dalam bekerja. Menurut Lisabella dan Hasmawaty (2021) kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik mempengaruhi semangat kerja, motivasi kerja, dan kepercayaan karyawan sehingga lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi, serta berdampak pada keterikatan karyawan dan peningkatan kepuasan kerja⁷.

Gaya Kepemimpinan Rumah Sakit Santa Elisabeth

Gaya kepemimpinan dengan faktor *idealized influence* didominasi hasil tinggi oleh karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth, namun ternyata gaya kepemimpinan tidak berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Wawancara mendalam terhadap karyawan didapatkan adanya ketidakpuasan terhadap pimpinan yang berkaitan dengan pimpinan yang tidak melibatkan karyawan, komunikasi yang terbatas, perlakuan yang tidak adil, tuntutan pekerjaan yang tidak mempertimbangkan fasilitas, dan sikap yang pasif. Pimpinan berperan sebagai manajer yang berfokus terhadap pengelolaan tugas dan proses, memastikan tujuan jangka pendek tercapai, namun tidak dapat menjadi *leader* yang baik sehingga tidak terbentuk keterkaitan antara karyawan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit. Pimpinan baru dapat disebut sebagai *leader* ketika dapat memulai komunikasi yang membangun untuk mencapai visi dan tujuan Rumah Sakit. *Leader* fokus mengarahkan dan memotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang⁸.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Long et al (2012) terhadap staf akademik yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Long et al (2012) gaya kepemimpinan tidak berhubungan dengan *turnover intention* dikarenakan sebagian besar waktu staf akademik mengajar murid secara independen. Hubungan dengan pimpinan terbatas karena staf memiliki otonomi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya⁹. Hal ini serupa dengan karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth dimana mereka tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan. Karyawan bekerja sesuai kewenangan dan kompetensinya dan merasa jarang bertemu atau berinteraksi dengan pimpinannya.

Kepuasan Kerja Rumah Sakit Santa Elisabeth

Hasil kuantitatif penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth didominasi hasil tidak puas yang berkaitan dengan

beban kerja dimana beban kerja yang dilakukan karyawan tidak sesuai *job description*, terkait perhitungan remunerasi yang tidak jelas, dan lingkungan kerja dalam unit serta lintas unit yang tidak kooperatif. Pada penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Semakin puas karyawan terhadap kerja maka akan menurunkan keinginan *turnover*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramadhiansyah *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* profesi perawat *Semen Padang Hospital*.

Menurut teori hirarki Maslow (1945), manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan dan kepuasan kerja akan tercapai ketika pekerjaan dan lingkungan dapat memenuhi kebutuhan individu karyawan tersebut⁷. Kepuasan kerja ini penting untuk mendorong perilaku positif karyawan seperti produktif, disiplin, inovatif, dan suka menolong, serta mengendalikan perilaku negatif kontra produktif¹⁰. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur kualitas kerja karyawan yang akan menentukan pilihan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan aspek penting dalam niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena karyawan yang merasa tidak puas akan memiliki sentimen yang kompleks terhadap tempat kerjanya dan akhirnya memilih untuk berhenti dan mencari tempat kerja yang lebih baik⁶.

Turnover Intention Rumah Sakit Santa Elisabeth

Hasil penelitian kuantitatif karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth didominasi dengan *turnover intention* rendah. *Turnover intention* Rumah Sakit Santa Elisabeth didapatkan dominan tinggi pada karyawan berusia 25-34 tahun. Menurut Mobley (1986) usia lebih muda mempunyai kecenderungan lebih besar untuk keluar. Pada usia 25-30 tahun dan 40-45 tahun merupakan usia yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan. Tingkat kedewasaan usia dimulai pada usia di atas 30 tahun sehingga usia 30 tahun termasuk golongan usia muda yang didominasi perasaan idealisme yang tinggi, keinginan menggebu-gebu, dan memiliki harapan akan pekerjaannya. Jika kenyataan yang didapatkan berbeda dengan harapan maka menjadi pemicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan harapan³.

Faktor yang menjadi penyebab karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth berhenti bekerja adalah terkait ketidakpuasan akan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Selain ketidakpuasan kerja, faktor keluarga merupakan faktor eksternal yang menjadi alasan karyawan berhenti kerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor-faktor yang tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan sehingga faktor eksternal dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang berada di luar

perusahaan lingkungan. Haryati (2007) yang menyatakan bahwa penyebab utama *turnover* karena diterima menjadi pegawai negeri, alasan keluarga, dan alasan pengembangan diri¹¹.

Penelitian terkait *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth ini memiliki keterbatasan dimana hanya diukur dua variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, dimana disadari juga bahwa masih banyak variabel lain yang dapat berhubungan dengan *turnover intention*. Selain itu responden penelitian ini tidak melibatkan karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun karena interaksi dengan manajerial Rumah Sakit yang masih terbatas sehingga dapat menimbulkan bias dalam penilaian.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama berperan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth sehingga manajemen perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk menurunkan *turnover intention*. Secara parsial didapatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berperan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth, tetapi kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth. Gaya kepemimpinan transformasional dengan faktor idealized influence adalah yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth. Mayoritas karyawan merasa tidak puas, terutama dalam hal beban kerja, remunerasi, dan lingkungan kerja.

REKOMENDASI

Manajemen Rumah Sakit Santa Elisabeth perlu membentuk budaya kepemimpinan transformasional yang ideal untuk menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen dapat mengadakan pelatihan leadership bagi jajaran struktural dan mengatur jam kerja manajerial bagi struktural untuk meningkatkan keterlibatan dalam permasalahan di unit kerja. Perlu dilakukan penyesuaian beban kerja dengan penyelepasan Sumber Daya Manusia dengan beban kerja dan *job description*nya, serta melakukan transparansi perhitungan remunerasi dalam slip gaji dan saat pengangkatan karyawan tetap.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya. Terima Kasih kepada Direktur dan seluruh karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth. Terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu mendukung.

REFERENSI

1. Anggara P, Suryawati C, Agushybana F. Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 2020; 8: 153–160.
2. Ridwan M, Jahrizal J. PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION PERAWAT RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 2020; 12: 320–336.
3. Christiani L, Ilyas J. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*; 4.
4. Ilham Akhsanu Ridlo. TURN OVER KARYAWAN 'KAJIAN LITERATUR'. 1st ed. Surabaya: PHMovement Publication, 2012.
5. Rambi A, Pio RJ, Rumawas W. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity* 2020; 1: 222–227.
6. Ramadhiansyah R, Susita D, Handaru AW. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention Pada Instansi Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* 2022; 3: 153–170.
7. Lisabella M, Hasmawaty H. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2021; 2: 209–226.
8. Plachy RJ, Smunt TL. Rethinking managership, leadership, followership, and partnership. *Bus Horiz* 2022; 65: 401–411.
9. Long CS, Thean LY, Ismail WKW, et al. Leadership styles and employees' turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian College. *World Appl Sci J* 2012; 19: 575–581.
10. Sunarta S. Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi* 2019; 16: 63–75.
11. Suryani IW, Windyaningsih C, Rahardjo TBW. Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intention Di RS Masmitta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)* 2020; 4: 63–76.