

ABSTRACT

THE EFFECTS OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION WITH JOBS SATISFACTION AS THE INTERVENING VARIABLE AMONG NURSES OF PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL GAMPING

Hana Rizka Ananda¹, Nur Hidayah²

¹Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Background : *A lot of studies about Turnover Intention have been conducted. There are several factors causes of Turnover Intention, one of them is compensation. In Addition, career deThere have been many studies on Turnover Intention. One of the factors which cause Turnover Intention is compensation. Moreover, career development which is inconsistent with nursing rank, as many nurses work as nursing staff until they retire, and there is no sustainable education and training program from hospital management make them resign. Today, one of the indicators of hospital service quality is satisfaction level. If nurse's job satisfaction level is low, the nurse tends to choose to work in another place which has more satisfactory offers than the current workplace.*

Method : *This study used quantitative research design with cross sectional time approach. The sampling technique was simple random sampling. In this study, the sample of 47 nurses of PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, with a sample who had worked for over two years. This study used primary data of questionnaire. The research hypothesis used Path Analysis.*

Result : *The study found that compensation and career development had direct and significant effects on Turnover Intention. Moreover, compensation and career development also had indirect and significant effects on Turnover Intention through job satisfaction as the intervening variable.*

Keywords: *compensation, career development, job satisfaction, turnover intention and path analysis*

INTISARI

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING

Hana Rizka Ananda¹, Nur Hidayah²

¹Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Latar Belakang : Penelitian tentang *Turnover Intention* memang telah banyak dilakukan. Terdapat beberapa factor penyebab *Turnover Intention* salah satunya adalah kompensasi. Selain itu, pengembangan karir yang tidak sesuai dengan jenjang keperawatan di mana banyak perawat yang dari awal bekerja sampai usia pensiun masih di posisi sebagai tenaga perawat pelaksana dan tidak ada program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dari manajemen rumah sakit dan alasan inilah yang membuat mereka untuk berhenti kerja. Saat ini, salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit yaitu tingkat kepuasan. Jika tingkat kepuasan kerja perawat rendah, perawat tersebut cenderung memilih tempat bekerja lain yang memberikan penawaran yang lebih memuaskan dari tempatnya bekerja sekarang.

Metode : Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Cara pengambilan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Cara pengambilan sampel yaitu dengan *simple random sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 47 orang perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping yang bekerja lebih dari 2 tahun. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji Analisis Jalur.

Hasil : Pada penelitian ini didapatkan hasil yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu kompensasi dan pengembangan karir juga berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Kata kunci : kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, *turnover intention* dan analisis jalur