

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

TESIS



Disusun oleh:

**HANA RIZKA ANANDA
20151030024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2018**

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

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



Disusun oleh

HANA RIZKA ANANDA

20151030024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

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



Pembimbing,

Dr.Dr. Nur Hidayah. MM

Tanggal 15 Agustus 2018

TESIS

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

Diajukan Oleh
Hana Rizka Ananda
20151030024

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 20 Agustus 2018

Yang terdiri dari



Dr. Firman Pribadi, M.Si.
Ketua Tim Penguji



Dr. Dr. Nur Hidayah, M.M.
Anggota Tim Penguji



Dr. Susanto, M.S.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. dr. Astina Dewi, M.Kes., AAK.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, Agustus 2018
Yang Membuat Pernyataan :



HANA RIZKA ANANDA
20151030024

MOTTO

“Barangsiapa yang menapaki suatu jalan dalam rangka mencari ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke Surga.

[H.R. Ibnu Majah & Abu Dawud]

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga dengan kasih dan sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh derajat Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sekaligus sebagai sarana sumbangan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang terjadi dirumah sakit saat ini. Penyelesaian Tesis ini telah didukung oleh banyak pihak baik berupa bimbingan, bantuan maupun dorongan dan doa. Penulis menyadari sepenuhnya tanpa kesungguhan, kerja keras, serta bantuan dari semua pihak dan pertolongan Allah SWT, maka Tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, M.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Dr.dr. Arlina Dewi, M.Kes, AAK selaku Kepala Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Dr.Dr. Nur Hidayah. MM selaku Dosen Pembimbing penelitian yang telah banyak memberikan masukan dan dukungan dalam penulisan Tesis ini.

4. dr. Ahmad Faisol, Sp.Rad M.Kes,MMR selaku direktur RS PKU Muhammadiyah Gamping.
5. Hj. Irma Risdiana, MPH,.Apt selaku pembimbing di RS PKU Muhammadiyah Gamping yang telah membimbing saya selama melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini akan ditemukan banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN..... | iii |
| MOTTO..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| ABSTRACT | xi |
| INTISARI..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. Telaah Pustaka..... | 11 |
| B. Penelitian Terdahulu | 40 |
| C. Kerangka Teori..... | 43 |
| D. Kerangka Konsep | 45 |
| E. Hipotesis..... | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 49 |
| A. Jenis Dan Rancangan Penelitian | 49 |
| B. Subjek Dan Objek Penelitian | 49 |
| C. Metode Pengumpulan Data | 51 |
| D. Uji Instrumen..... | 61 |
| E. Tahapan Penelitian | 70 |
| F. Etika Penelitian | 72 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 74 |
| A. Hasil Penelitian | 74 |
| B. Pembahasan..... | 94 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 113 |
| A. Kesimpulan..... | 107 |
| B. Saran..... | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA | 110 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 3. 1 | Dimensi dan Indikator Variabel Turnover Intention..... | 56 |
| Tabel 3. 2 | Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi | 57 |
| Tabel 3. 3 | Dimensi dan Indikator Variabel Pengembangan Karir | 57 |
| Tabel 3. 4 | Dimensi dan Indikator Variabel Kepuasan Kerja | 59 |
| Tabel 4. 1 | Uji Validitas dan Reliabilitas | 78 |
| Tabel 4. 2 | Analisis Descriptive Variabel Kompensasi..... | 79 |
| Tabel 4. 3 | Analisis Descriptive Variabel Pengembangan Karir | 80 |
| Tabel 4. 4 | Analisis Descriptive Variabel Kepuasan Kerja..... | 80 |
| Tabel 4. 5 | Analisis Descriptive Variabel <i>Turnover Intention</i> | 80 |
| Tabel 4. 6 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| Tabel 4. 7 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 82 |
| Tabel 4. 8 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 83 |
| Tabel 4. 9 | Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 84 |
| Tabel 4. 10 | Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian..... | 85 |
| Tabel 4. 11 | Uji determinasi Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja | 86 |
| Tabel 4. 12 | Uji determinasi Kompensasi, Pengembangan Karir, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | 87 |
| Tabel 4. 13 | Uji-t Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat..... | 87 |
| Tabel 4. 14 | Uji-t Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | 89 |
| Tabel 4. 15 | Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Hubungan antara kepuasan kerja dengan <i>Turnover</i> (Moblely, 1986)..... | 17 |
| Gambar 2. 2 Menunjukkan kerangka teori penelitian ini..... | 44 |
| Gambar 2. 3 Menunjukkan kerangka konsep penelitian ini..... | 45 |
| Gambar 3. 1 Model Substruktur 1..... | 66 |
| Gambar 3. 2 Model Substruktur 2..... | 67 |
| Gambar 3. 3 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Gabungan substruktur 1 dan 2..... | 68 |
| Gambar 3. 4 Tahapan Penelitian..... | 72 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji <i>Path Analysis</i> | 91 |

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