

ABSTRAK

Turnover perawat merupakan tingkat perpindahan perawat. Apabila turnover perawat tinggi, rumah sakit akan mendapat kesulitan dalam perkembangannya. Hal ini disebabkan karena banyak waktu dan biaya tersita untuk mengatasi perpindahan perawat. Kepemimpinan *transformatif* merupakan pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Para pemimpin dan organisasi dapat mengendalikan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena pemimpin secara langsung mempengaruhi proses organisasi dan hasilnya.

Perkembangan rumah sakit saat ini mengalami transformasi besar. Pada masa sekarang rumah sakit sedang berada dalam suasana global dan kompetitif. Pelayanan kesehatan saat ini sudah berkembang menjadi sebuah industri jasa yang perlu dikelola secara efisien, efektif dan bermutu. Untuk itu, organisasi penyedia pelayanan kesehatan memerlukan pemimpin-pemimpin yang tidak saja memahami dan berpengalaman di bidang kesehatan tetapi mereka juga dituntut memiliki pengetahuan dasar tentang kepemimpinan dan manajemen kesehatan. RS Immanuel merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki kesamaan dengan rumah sakit lain pada umumnya walaupun melekat label gereja atau kristiani. Dengan identitas itu nilai-nilai dan etika moral kristiani tidak terpisahkan dalam keberadaannya baik dalam level kebijakan maupun implementasinya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Populasi yang diteliti adalah 307 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh kepemimpinan *transformatif* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turn over intention* di Instalasi Rawat Inap Prima I dan Prima II, RS Immanuel Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dari penelitian ini secara deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan *transformatif* dalam kategori baik yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,72, kepuasan kerja dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata sebesar 3,23 dan *turnover Intention* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Berdasarkan analisis regresi linear berganda secara simultan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan *transformatif* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 26%. Dan secara parsial kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi sebaliknya dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kepemimpinan *Transformatif*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Nurse employee turnover is a movement of nursing human resource from a company to other company. If nurse turnover rate is high, can impact decrease hospital development. This problem can expend more time and cost. Transformational leadership is process that can make changing for their employee and organization to reach high perform. Leader can able to control job satisfaction, its because leader through in organizational process and its results.

In addition hospital face great transformational era that bring global and competitive process. Health care services increase become service industry that should managed effectively, efficiency, with high quality. So health care organization need leader that have knowledge and experience in their specialty, but also need leadership knowledge and health management science. Immanuel hospital its just same with other hospital even have Christian background. But its value, Christian morality, ethics can not separated from operational, procedures and implementation.

This research use descriptive method. Population in this research are 307 respondents. Analysis of the data is multiple regression analysis to see the effect of transformational leadership (X1) and job satisfaction (X2) on turnover intention (Y) at Instalasi Rawat Inap Prima I dan Prima II, RS Immanuel Bandung either simultaneously or partially.

Results of this research at RS Immanuel Bandung descriptively suggest that transformational leadership in good level, that have rate 3,72 poin, job satisfaction in middle level that have rate 3,23 and turnover intention as well as high that have rate 3,69. Based on multiple regression analysis simultaneously resume that transformational leadership and job satisfaction significantly influence turnover intention that have rate 26%. And partially transformational leadership doesn't influence turnover intention but job satisfaction significantly influence turnover intention.

Key word : Transformational Leadership, Job Satisfaction, Turnover intention

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	161

BAB I : PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
I.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
I.3 Tujuan Penelitian	9
I.4 Manfaat Penelitian	10

BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Konsep dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Teori-teori Kepemimpinan	18

2.3 Kepemimpinan Transformasional	21
2.3.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	21
2.3.2 Pola-pola hubungan Pemimpin-Bawahan	26
2.3.3 Dimensi <i>Transformational Leadership</i>	28
2.3.4 Kepemimpinan dalam keperawatan	30
2.3.5 Pemimpin dan Manajer	31
2.3.6 Fungsi Pemimpin Dalam Sektor Pelayanan Kesehatan	33
2.4 Kepuasan Kerja	34
2.4.1 Dua dimensi ketidakpuasan kerja	35
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	37
2.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja	39
2.4.4 Dampak Kepuasan Kerja	43
2.5. <i>Turnover Intention</i>	45
2.5.1 Definisi <i>turnover intention</i>	45
2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i>	47
2.5.3 Dampak terjadinya <i>turnover</i>	50
2.5.4 Cara Menghitung <i>Turnover</i>	51
2.6 Perencanaan Kebutuhan Tenaga Keperawatan	51
2.7 Penelitian Terdahulu	58
2.8 Profil RS Immanuel	61
2.8.1 Sejarah singkat tentang RS Immanuel	61
2.8.2 Visi dan Misi RS Immanuel	62
2.8.3 Kebijakan Mutu RS Immanuel.....	62
2.8.4 Pelayanan	63

2.8.5	Penghargaan yang diperoleh RS Immanuel	63
-------	--	----

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1	Rerangka Pemikiran	65
3.1.1	Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap <i>Turn Over Intention</i>	65
3.1.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turn Over Intention</i>	66
3.1.3	Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turn Over Intention</i>	67
3.2	Model Penelitian	69
3.3	Hipotesis Penelitian	70

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1	Objek Penelitian	71
4.2	Populasi	71
4.3	Metode Penelitian	72
4.3.1	Metode Penelitian yang digunakan.....	72
4.3.2	Skala Pengukuran	74
4.4	Teknik analisis	75
4.4.1	Metode pengujian kualitas data	75
4.4.1.2	Uji statistik deskriptif	75
4.4.1.2	Uji kualitas data dan uji instrumen	76
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	79
4.4.2.1	Uji normalitas	79
4.4.2.2	Uji multikolinearitas.....	80
4.4.2.3	Uji heteroskedastisitas	82
4.5	Uji Hipotesis	82

4.5.1 Uji regresi linier berganda	82
4.5.2 Uji determinasi	83
4.5.3 Uji T (parsial)	84
4.5.4 Uji F (simultan).....	85
4.6 Operasionalisasi variabel	86

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1 Hasil Penelitian	94
5.1.1 Analisis Data Responden	95
5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	96
5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	97
5.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	98
5.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	99
5.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Gaji	100
5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	100
5.1.2.1 Uji Validitas	100
5.1.2.2 Uji Reliabilitas	105
5.2 Analisis Deskriptif	105
5.2.1 Variabel Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	106
5.2.2 Variabel Kepuasan Kerja	123
5.2.3 Variabel <i>Turnover Intention</i>	132
5.2.4 Inventarisasi keyakinan kepemimpinan (<i>leadership beliefs inventory</i>)	143
5.3. Uji Asumsi Klasik	145
5.3.1 Uji Normalitas	145
5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	146
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	147
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	147

5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	148
5.4.2 Pengaruh kepemimpinan <i>transformatif</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial (Uji T)	150
5.4.3 Pengaruh kepemimpinan <i>transformatif</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> secara simultan (Uji F)	151
5.4.4 Uji Determinasi (R^2)	152
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	154
6.2 Saran	155
 DAFTAR PUSTAKA	 158

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover perawat tahun 2011	2
Tabel 1.2 Turnover perawat tahun 2012	2
Tabel 1.3 Turnover perawat tahun 2013	2
Tabel 1.4 Turnover perawat tahun 2014	2
Tabel 1.5 Turnover perawat tahun 2015	3
Tabel 2.1 Sistem Kepemimpinan dari Likert	20
Tabel 2.2 Faktor-faktor perilaku Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	23
Tabel 2.3 Pola-pola hubungan Pemimpin-Bawahan	26
Tabel 2.4 Perbedaan Manajemen dan Kepemimpinan	32
Tabel 2.5 Klasifikasi tingkat ketergantungan pasien berdasarkan kategori ruang rawat inap	53
Tabel 2.6 Rasio tempat tidur dan personel rumah sakit berdasarkan Permenkes No. 262/Menkes/Per/VII/1979.....	55
Tabel 2.7 Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan	58
Tabel 3.1 Operasionalisasi Penelitian	88
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin Responden	95
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Usia Responden.....	96
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Status Pernikahan Responden.....	97
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Pendidikan Responden	98
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Lama Kerja Responden	99
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Gaji Responden	100

Tabel 5.7 Uji validitas Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	101
Tabel 5.8 Uji reliabilitas Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	105
Tabel 5.9 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Communications Leadership</i>	106
Tabel 5.10 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Credible Leadership</i>	108
Tabel 5.11 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Caring Leadership</i>	109
Tabel 5.12 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Enabling Leadership</i>	111
Tabel 5.13 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Confident Leadership</i>	113
Tabel 5.14 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Follower-Centered Leadership</i>	115
Tabel 5.15 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Visionary Leadership</i>	117
Tabel 5.16 Skor jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan <i>transformatasional</i> dimensi <i>Culture-Building Leadership</i>	119
Tabel 5.17 Skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dimensi pekerjaan itu sendiri (<i>Work itself</i>)	123
Tabel 5.18 Skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dimensi	

gaji (<i>pay</i>)	124
Tabel 5.19 Skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dimensi kesempatan promosi (<i>promotion</i>)	126
Tabel 5.20 Skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dimensi pengawasan (<i>supervisi</i>)	127
Tabel 5.21 Skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dimensi rekan kerja (<i>Co-workers</i>)	129
Tabel 5.22 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>personality</i>	132
Tabel 5.23 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>economic factor</i>	134
Tabel 5.24 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>personal factor</i>	135
Tabel 5.25 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>job characteristic</i>	137
Tabel 5.26 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>reward system</i>	138
Tabel 5.27 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>supervisory</i>	139
Tabel 5.28 Skor jawaban responden terhadap variabel turnover intention dimensi <i>group relation</i>	140
Tabel 5.29 Skoring LBI (<i>Leadership Beliefs Inventory</i>) pengatur ruangan	144
Tabel 5.30 Uji Normalitas	146
Tabel 5.31 Uji Multikolinearitas	147

Tabel 5.31 Uji Heteroskedastisitas	147
Tabel 5.32 Uji Regresi Linear Berganda kepemimpinan <i>transformasional</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	149
Tabel 5.33 Pengujian Hipotesis (Parsial)	150
Tabel 5.34 Pengujian Model Regresi, Pengujian secara Simultan	152
Tabel 5.35 Koefisien Determinasi	153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon-respon terhadap ketidakpuasan kerja.....	36
Gambar 5.1 Kategori Variabel Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	121
Gambar 5.2 Kategori Variabel Kepuasan Kerja	130
Gambar 5.3 Kategori Variabel <i>Turnover Intention</i>	142