

## 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 yang ditimbulkan terkait biaya dan hilangnya karyawan yang memiliki keahlian, di mana faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan. Rumah Sakit Santa Elisabeth yang merupakan Rumah Sakit swasta keagamaan kelas D di Bantul, turut menilai kepuasan dan loyalitas karyawan lewat angka *turnover* karyawan, akan tetapi hal ini menjadi salah satu indikator yang belum dapat mencapai standar.

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

**Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus eksploratoris dengan desain penelitian kasus tunggal terpancang. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linear berganda antar variabel *turnover intention*, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dan dilanjutkan dengan melakukan wawancara mendalam kepada responden yang memiliki hasil survei anomali. Data hasil wawancara mendalam dilakukan koding, identifikasi kategori, dan tema.

**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:** 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. Secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, *turnover*

## 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.*

**Conclusion:** *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 simultanously.*

**Keywords:** *job satisfaction, leadership style, turnover*