

ABSTRAKSI

Fenomena empiris yang ditemukan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang menunjukkan bahwa pada tahun 2008 terdapat 28,1% perawat yang keluar, pada tahun 2009 terdapat 27,5% perawat keluar, dan pada tahun 2009 terdapat 26,7% perawat yang keluar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover perawat di RS Panti Wilasa Citarum termasuk dalam kategori tinggi. Mengacu pada temuan ini maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah “*Bagaimana menurunkan turnover intention perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang?*”

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian, digunakan pendekatan yang melibatkan empat indikator yang meliputi kepemimpinan, keadilan kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Data yang diperlukan untuk menguji pengaruh antar variabel tersebut diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 135 perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM).

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang, kompensasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang, kepuasan kerja secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* tenaga perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang, kepemimpinan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* tenaga perawat di RS Wilasa Citarum Semarang, dan keadilan kompensasi secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* tenaga perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

Kata Kunci : kepemimpinan, keadilan kompensasi, kepuasan kerja, turnover intention