**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Rama Hadi Purwakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya perawat, untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi kejadian *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Rama Hadi.

Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan verifikatif. Sample penelitian adalah perawat Rumah Sakit Rama Hadi sebanyak 90 orang. Sampel penelitian menggunakan total sampel. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan observasi pada tahun 2019. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian deskriptif menunjukan skor rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,246 dengan kategori cukup baik, kompensasi sebesar 3,422 dengan kategori baik, kepuasan kerja sebesar 3,361 dengan kategori cukup baik dan *turnover intention* sebesar 3,059 dengan kategori cukup baik. Beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja perawat. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat secara simultan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

***ABSTRACT***

*This study aims to obtain empirical evidence about the effect of workload and compensation to job satisfaction and their implication on nurse’s turnover intention in Rama Hadi Hospital, Purwakarta.*

*The result of this study are expected to contribute in managing human resources, especially nurses, to increase job satisfaction in order to reduce the incidence of turnover intention of nurses at Rama Hadi Hospital.*

*The method used in this study was descriptive analysis and verification. Sample in this study was 90 nurses at Rama Hadi Hospital amd sample that used was total sample. Data collection used was interviews, questionnaires and observation, conducted in 2019. Data were analysed using Path Analysis.*

*The result of descriptive research shows that the average score of workload variable is 3,246 with good enough category, compensation variable is 3,422 with good category, job satisfaction variable is 3,361 with good enough category and turnover intention variable is 3,059 with good enough category. Workload has a greater influence on nurse’s job satisfaction. Workload and compensation simultaneously affect the job satisfaction. Job satisfaction has a negative effect on turnover intention.*

*Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*