**ARTIKEL**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI**

**RSUD CIKALONGWETAN**

# GANJAR SEPTIAWAN NPM: 178 020 228



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**

# 2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSUD Cikalongwetan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk memahami sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan *turnover intention* perawat.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa secara umum kompensasi dan stres kerja masuk dalam kategori tidak baik dan cukup tinggi dan kepuasan kerja dan *turnover intention* secara umum masuk dalam kategori sedang dan cukup tinggi. Hasil analisis verifikatif kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Cikalongwetan.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja , *Turnover Intention*

1

*ABSTRACT*

*This research aims to know and analyze the Influence of Compensation and Work Stress on Job Satisfaction and Impact on Nurse Turnover Intention at Cikalongwetan Regional Public Hospital. The results of this study can be used as input to understand a number of factors that influence nurse job satisfaction and nurse turnover intention.*

*The research method used is descriptive and verifiable analysis. Collecting data used is interview with questionnaire with observation and library technique, sampling technique using simple random sampling. Field data collection was carried out in 2021. Data analysis techniques used Path Analysis.*

*The results of descriptive analysis indicate that in general compensation and work stress fall into the low category and quite high, and job satisfaction and turnover intention in general are in medium and high. Verification analysis results can be seen that compensation and work stress affect work satisfaction both partially and simultaneously and work satisfaction influences turnover intention Partially compensation is more dominant to the satisfaction of nurse work at Cikalongwetan Regional Public Hospital.*

*Keywords: Compensation, Work Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

# DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Apeksha Gulavani, Maharlen Shinde (2014). *Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurses.* April 2014 [International Journal of Science](https://www.researchgate.net/journal/International-Journal-of-Science-and-Research-IJSR-2319-7064) [and Research (IJSR)](https://www.researchgate.net/journal/International-Journal-of-Science-and-Research-IJSR-2319-7064) 3(4):733-740

Albattat, A. R., Mat Som, A. P., & Helalat, A. S. (2013). *Overcoming staff turnover in the hospitality industry using mobley's model*. International Journal of Learning & Development, 3 (6), 64-71.

American Health Care Association (AHCA). (2011). Report of findings nursing facility staffing survey 2010.

Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azeez rasheed olawale et.al. 2016: *job satisfaction, turnover intention and organizational commitment*, journal of management research vol.8 issue no.2.

Brunetto, Y & Teo, S. (2013). *Retention, burnout, and future of nursing*. Journal of Advanced Nursing, 69, 2772-2773.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dizgah, M. R. et al. 2012. *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job*

Performance in Guilan Public Sector, Journal of Basic and Applied Scientific Research**.** (2): 1735-1741.

Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.

Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.

Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

I Gusti Agung Ayu Indrayuni. (2015); Analisis Turnover Intention Ditinjau dari Kompensasi dan Iklim Kerja Melalui Kepuasan Kerja Perawat Santosa Hospital Bandung Central, Jurnal Universitas Pasundan, Bandung.

ILO, 2016. Workplace Stress : A Collective Challenge. Jenewa : International Labour Office

Kreitner, Robert and Kinichi, Angelo 2014. Organizational Behaviour. New York.

McGraw Hill.

Lyn N Henderson and Jim Tulloch, 2008. *Incentives for retaining and motivating health workers in Pacific and Asian countries*. Human Resources for Health 2008, 6:18

Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. GHALIA INDONESIA. Bogor

Mobley, Willam H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa Nurul Iman, PPM dan Bisnis 2030, Jakarta.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Monica Fransisca T. (2018); Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Implikasinya Pada Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Melinda 2 Kota Bandung. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan

O’Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, *18*(8), 1073–1086. [https://doi.org/10.1111/j.1365- 2834.2010.01167.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-%202834.2010.01167.x)

Olawale, A. R., FolusoIlesanmi, J & Olarewaju, A. A. 2016. Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research.* 8 (2): 102-114

Rifiani, N., & Sulihandari, H. (2013). *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan*.

Jakarta: Dunia Cerdas.

Rivai, Veitzhal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, PT. Rajawali Pers, Jakarta

Robbins, Stephen P. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16.

Jakarta: Salemba Empat.

Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Teris Cheung, Paul S F Yip. (2015). *Depression, Anxiety and Symptoms of Stress among Hong Kong Nurses: A Cross-sectional Study*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2015 Sep 7;12(9):11072-100. doi: 10.3390/ijerph120911072.

Umar, Husein, 2009. Riset Sumber Daya Manusia Organisasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama