

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PERAWAT DI RS TK II DUSTIRA CIMAHI**

ARTIKEL JURNAL

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Magister Manajemen Rumah Sakit

**OLEH :
SANKISE VALENSIA SULISTYO PUTRI
198020124**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

ARTIKEL
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA
KINERJA PERAWAT DI RS TK II DUSTIRA CIMAH

SANKISE VALENSIA SULISTYO PUTRI
NPM: 198020124



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja perawat di RS Tk II Dustira Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan RS dan manajer keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya di rumah sakit.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, Pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.

Kata Kunci : kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the effect of compensation and workload on job satisfaction and its implications on the performance of nurses at Tk II Dustira Cimahi Hospital. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers can use the results of this study to be used as a consideration in determining and providing appropriate interventions to improve the performance of nurses in providing nursing care services, especially in hospitals.

The research method used is descriptive and verifiative analysis. The data collection used is an interview using questionnaires accompanied by observation and literature techniques, sampling using proportionate random sampling. Data collection in the field is carried out in 2022. Data analysis techniques use Path Analysis.

The results showed that in general compensation, workload, job satisfaction, and nurse performance tend to be less good. There is an influence of compensation and workload on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects the performance of nurses at Tk. II Dustira Cimahi Hospital.

Keywords: *compensation, workload, job satisfaction, nurse performance*

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit sangat membutuhkan perawat yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya perawat dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut dapat diwujudkan dari kualitas sumber daya manusia kesehatan selaku pemberi pelayanan kesehatan. Dalam praktiknya banyak rumah sakit yang belum bisa mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik. Misalnya, di RS Tk. II Dustira Cimahi masih sering ditemukan sejumlah permasalahan, seperti: kepatuhan perawat terhadap aturan Kebersihan Cuci Tangan, waktu tanggap pelayanan gawat darurat, *assessment* awal medis, dan lain-lain.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam pemberian layanan keperawatan masih belum sesuai harapan, padahal kinerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan kualitas pelayanan keperawatan. Adanya permasalahan terkait dengan kinerja tersebut di atas, diduga dikarenakan banyak faktor, diantaranya: kepuasan kerja perawat, kompensasi, dan beban kerja. Atas dasar itulah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Perawat di RS Tk II Dustira Cimahi”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan upaya untuk menjelaskan masalah dan membuat penjelasan dapat diukur. Identifikasi ini dilakukan sebagai langkah awal penelitian. Makanya identifikasi ini menjadi langkah awal penelitian yang penting.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan adanya fenomena sebagaimana diuraikan di latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang belum sesuai harapan, terutama yang berkaitan dengan: insentif, tunjangan, dan ketersediaan fasilitas.
2. Beban kerja yang berat, khususnya berkaitan dengan: target pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang harus dipenuhi para perawat.
3. Kepuasan kerja yang rendah, khususnya terhadap: sistem pengawasan, hubungan kerja antar perawat, peluang promosi, dan upah kerja.
4. Kinerja perawat yang rendah, seperti ditunjukkan oleh: kualitas pekerjaan yang masih jauh dari yang diharapkan, tidak terpenuhinya target waktu pekerjaan, dan kurangnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Terdapat perbedaan hasil penelitian satu dengan yang lainnya (*research gap*) dengan kajian yang sama

Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji masalah kinerja perawat yang ditinjau dari aspek kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka rumusan masalahnya dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan beban kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.

3. Bagaimana kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RS Tk. II Dustira Cimahi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hasil atau bagaimana sesuatu akan diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan. Atas dasar itulah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Deskripsi kompensasi dan beban kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
2. Deskripsi kepuasan kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
3. Deskripsi kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
4. Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
5. Besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
6. Besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di RS Tk. II Dustira Cimahi.
7. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RS Tk. II Dustira Cimahi.

Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh berguna bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi kegunaan secara teoritis dan manfaat secara praktis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat, untuk menghasilkan teori baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja perawat di rumah sakit.

Manfaat Praktis

Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis untuk meningkatkan wawasan pengetahuan dan keilmuan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk dapat menemukan faktor-faktor dari

kompensasi dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para perawat RS Tk. II Dustira Cimahi untuk semakin meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan penilaian masyarakat terhadap pelayanan yang disampaikan oleh perawat RS Tk. II Dustira Cimahi.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan/referensi bagi penelitian lainnya dengan bahan kajian di bidang yang sama, yaitu bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

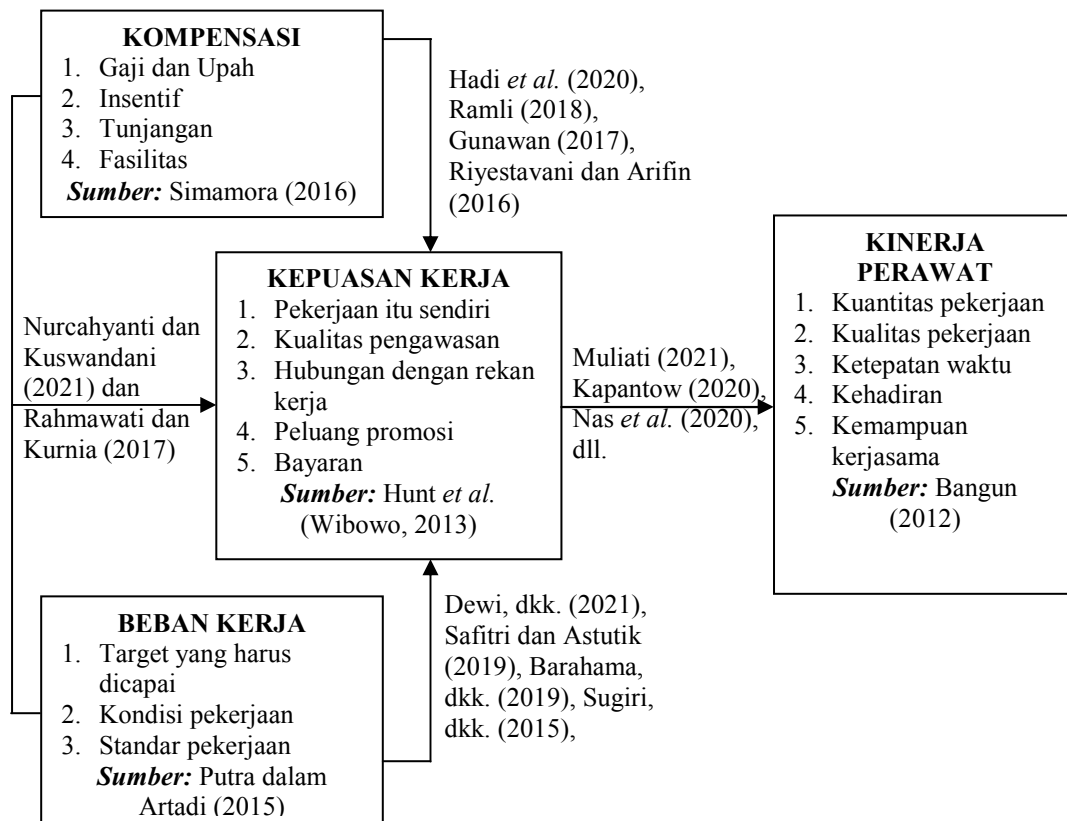
Dalam kasus di suatu rumah sakit, kinerja perawat sangat penting bagi keberhasilan suatu rumah sakit memberikan layanan kesehatan. Namun, untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain faktor-faktor tersebut, kinerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh situasi kerja, iklim komunikasi, dan faktor lainnya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di atas. Maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah kompensasi, beban kerja, kerja dan kinerja perawat.

Kompensasi itu merupakan imbal balik yang diterima seseorang sebagai akibat telah dilaksanakannya suatu pekerjaan. Jadi dalam kasus keperawatan, kompensasi merupakan hak yang diterima oleh perawat dikarenakan telah melaksanakan tugas asuhan keperawatan. Selanjutnya, beban kerja perawat juga sebagaimana dijelaskan di atas merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perawat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dalam asuhan keperawatan pada suatu waktu tertentu. Sejumlah penelitian menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian Nurcahyanti dan Kuswandani (2021) dan penelitian Rahmawati dan Kurnia (2017). Keduanya menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi sangat mempengaruhi perawat dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatannya di rumah sakit. Perawat yang puas terhadap pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, seperti penelitian Muliati (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hospital Sulawesi. Hasil yang sama juga

ditunjukkan oleh penelitian Kapantow *et al.* (2020), Nas *et al.* (2020), dan penelitian lainnya.

Berbagai penelitian dan literatur menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat, dimana hubungan tersebut digambarkan pada bagan berikut :



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Terdapat hubungan kompensasi dengan beban kerja.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

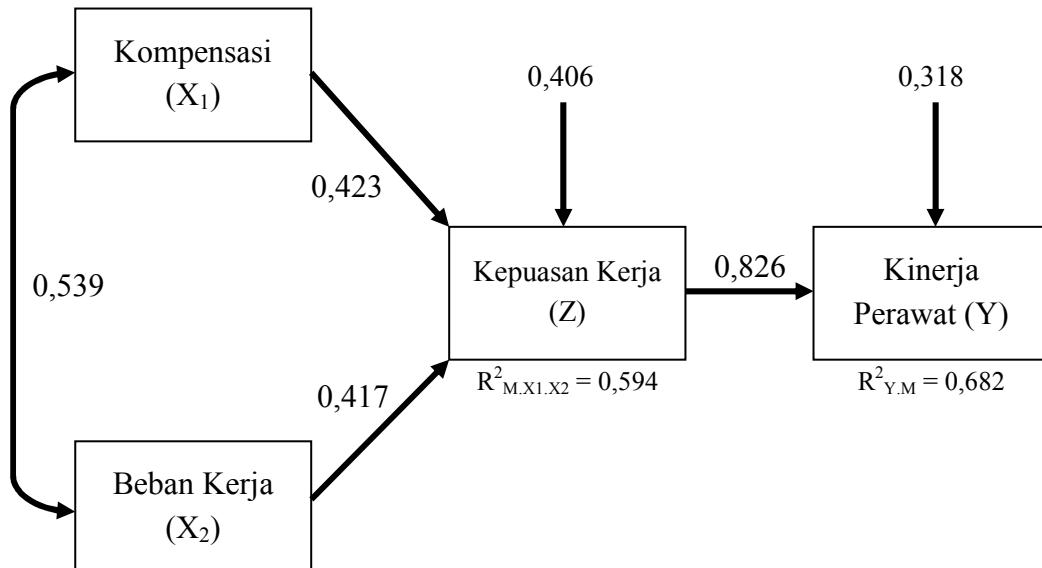
Metodologi penelitian merupakan sebuah cara untuk mengetahui hasil dari sebuah permasalahan yang spesifik, dimana permasalahan tersebut disebut juga dengan permasalahan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses penelitian untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini, proses tersebut dilakukan dalam tiga tahap, yaitu: eksploratif, analisis deskriptif, dan tahapan verifikatif. Dalam penelitian ini, ketiga tahapan tersebut dilakukan, karena penulis bermaksud menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori-teori yang ada, menggambarkan secara empirik terkait dengan masing-masing variabel, dan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Dengan demikian, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja perawat di RS Tk II Dustira Cimahi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dapat dilihat pada Gambar 2. di bawah ini :



Gambar 2. Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 2. tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu: kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Kompensasi di RS Tk. II Dustira Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 2,95 yang berarti kompensasi di RS Tk. II Dustira Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik.
2. Beban kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 2,94 berada di nilai interval 2,61 – 3,40, yang berarti beban kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik.
3. Kepuasan kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari nilai persentase yang menyatakan cenderung kurang baik ada sebesar 2,97.
4. Kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi yang terdiri dari dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel kinerja perawat sebesar 2,95, yang berarti kinerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai persentase yang menyatakan cenderung kurang baik ada sebesar 78,70%.
5. Besarnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Tk. II Dustira Cimahi baik secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Besarnya pengaruh parsial dari kompensasi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 25,94%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - b. Besarnya pengaruh parsial dari beban kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 24,87%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bahwa semakin baik beban kerja yang ditunjukkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RS Tk. II Dustira Cimahi.
 - c. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 50,70%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 49,30%.
6. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 68,23%. Sedangkan sisanya sebesar 31,77% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

1. Manajemen RS Tk. II Dustira Cimahi hendaknya mengevaluasi tentang kebijakannya mengenai kompensasi yang diterima para perawatnya. Dengan sistem kompensasi yang jelas, akuntabel, dan transparan akan berdampak pada kepuasan kerja perawatnya. Hal tersebut juga hendaknya perlu diikuti dengan kesungguhan para perawat dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan.

2. Manajemen RS Tk. II Dustira Cimahi hendaknya melihat kondisi dan kemampuan para perawat dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian beban yang terlalu berat tanpa penyesuaian dengan kemampuan dan kondisi perawat akan berdampak pada rendahnya hasil kerja mereka. Untuk itu, perlu dibuat suatu sistem dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu para perawat juga perlu meningkatkan kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga beban kerja yang berat dapat diatasi jika pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama dapat dilakukan.
3. Kepuasan kerja yang tinggi adalah modal penting bagi para perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disarankan agar perawat memiliki pemahaman bahwa profesinya adalah sangat mulia dalam membantu pasien yang membutuhkan layanan kesehatan. Sementara itu, perlu adanya upaya dari pihak manajemen RS Tk. II Dustira Cimahi untuk membuat para perawat puas dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak RS Tk. II Dustira Cimahi dapat memberikan pelatihan keperawatan bagi para perawat. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien..
5. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Jika dilihat dari epsilon (terutama faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja) masih cukup besar, maka perlu dilibatkan variabel-variabel lain, seperti: kepemimpinan, pengetahuan, dan lain-lain. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani RAB Pekanbaru". *JOM Fekon*, 4(2)
- Aprilia, F. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru". *JOM Fekom*, 4.
- Arifin, M. Z. 2016. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Artadi, F. F. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marapi Agung Lestari". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Yogyakarta: UNY
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barahama, K. F., Katuuk, M., dan Oroh, W. M. 2019. "Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado". *E-Journal Keperawatan*, 7(1).
- Chandra, R. dan Adriansyah, D. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mega Auto Central Finance Cabang Langsa". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6

- Cristiana, M. dan Sunjoyo, 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Identifikasi". *JMM: Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 7, No. 2, 1-17
- Dewi, S. P., dkk. 2021. "Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout". *Jurnal Manajemen*, 25(1)
- Gunawan, A. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru". *JOM Fekom*, 4(1).
- Hadi, L., Siregar, E. I., dan Hafnidar, S. 2020. "The Model of Employee Satisfaction : A Human Resources Management Perspective". *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, 1(2)
- Horhoruw, A. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon". *GLOBAL HEALTH SCIENCE*, 2(4)
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., dan Natzir, R. 2015. "Correlation between Compensation and Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation In Bethesda Public Hospital of Tomohon". *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 3(1)
- Kapantaw, N. H., Luddin, M. R., dan Kambey, D. C. 2020. "The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital". *KnE Social Sciences*.
- Linda, M. R. 2014. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan PLS". *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3
- Muliati. 2021. "The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Hapsah Hospital Sulawesi". *IOSR Journal of Business and Management*, 23(6).
- Nas, A. R., Irwandy, dan Suriah. 2020. "The Effects of Work Engagement and Job Satisfaction on Performance of Nurses in Syekh Yusuf Regional Hospital of Gowa Regency". *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8).
- Nazwirman, N. 2019. "Analysis Of Employee Performance: A Case Study In Port Corporation". *JOM: Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1).
- Nurchayanti, K. KA. dan Kuswandani, D. R. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D di Kabupaten Banyumas)". *Edunomika*, 5(2).
- Platis, Ch., Reklitis, P, dan Zimeras, S. 2015. "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services". *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 175
- Putra, S. D., Musnadi, S., dan Madjid, M. S. A. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh". *Jurnal Manajemen*, 3(2).

- Rahmawati, R. dan Kurnia, M. 2017. "The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang". The 6th *URECOL: University Research Colloquium* 2017. Malang: Universitas Muhammadiyah Magelang
- Ramli, A. H. 2018. "Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services". *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2).
- Riyestavani, B. dan Arifin, Y. 2016. "Work Environment and Compensation on Nurse's Job Satisfaction and Its Implication on Extra Role Behavior in Efarina Etaham Hospital, Purwakarta". *Trikonomika*, 15(2).
- Rosyidawati, D., Noor, N. B., Zulkifli, A. 2020. "The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation". *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2).
- Safitri, L. N. dan Astutik, M. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja". *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1).
- Simamora, H. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Sugiri, I M. A. A., Suardana, I K., Sri K., K. M. 2015. "Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangannya RSUD Sanjiwani Gianyar". *COPING Ners Journal*, 3(3).
- Thalib, I., Anindita, R., dan Purwandari, D. A. 2021. "Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2)
- Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja*. (Edisi Keempat). Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Yulianti, C. 2014. "Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial, Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia". *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.