

ARTIKEL
PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF SERTA
DAMPAKNYA PADA *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DI BANDUNG

ALISSA NINDYAKIRANA
NRP : 208020193



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif serta dampaknya pada *turnover intention* perawat di RS Hermina Pasteur. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama perawat agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan 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 proporsional random sampling. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, stress kerja, komitmen afektif, *turnover intention* cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* di RS Hermina Pasteur.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Afektif, Stress Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work stress on affective commitment and its impact on the turnover intention of nurses at Hermina Pasteur Hospital. The results of the study can be used as an evaluation material in managing human resources, especially nurses in order to improve the quality and productivity of hospital services.

The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation and library techniques. Sampling using proportional random sampling. Data collection in the field was carried out in 2022. The data analysis technique used Path Analysis.

The results showed that in general compensation, work stress, affective commitment, and turnover intention tend to be less good. There is an effect of compensation and work stress on affective commitment either partially or simultaneously and affective commitment has an effect on turnover intention at Hermina Pasteur Hospital.

Keywords: Compensation, Affective Commitment, Job Stress, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

RS Hermina Pasteur, milik PT Medikaloka Pasteur adalah RS swasta nasional umum kelas C yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pada awalnya, RS Hermina Pasteur berdiri pada tahun 2004 sebagai RS khusus Ibu dan anak, kemudian berubah menjadi RS Umum pada tahun 2016. RS Hermina berdiri di atas lahan seluas 4.746 m² dengan luas bangunan 15.972 m², terdiri dari 7 lantai dan 1 *basement* yang digunakan sebagai lahan parkir. Dilengkapi dengan peralatan medis dan didukung oleh lebih dari 130 dokter umum, spesialis dan subspecialis, yang diantaranya 26 dokter *full time*, 250 tenaga paramedis dan umum yang membantu menjadikan RS Hermina Pasteur berkembang dari tahun ke tahun. RS Hermina Pasteur telah lulus akreditasi paripurna yaitu telah lulus penilaian standar pelayanan yang ditentukan oleh KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit). VISI Rumah Sakit “Menjadikan RS Hermina Pasteur sebagai Rumah Sakit yang tumbuh, sehat dan terkemuka di wilayah cakupannya dengan unggulan pelayanan kesehatan ibu dan anak serta mampu bersaing di era globalisasi”. MISI RS adalah : 1). Melakukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, 2). Melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang profesional dan 3). Melakukan pengelolaan RS secara profesional agar tercapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi. Sedangkan Motto RS adalah “Mengutamakan mutu pelayanan dan keselamatan pasien”.

Hasil pra survei menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima perawat di RS Hermina Pasteur khususnya kompensasi finansial belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari 55% perawat menilai sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan, dan tunjangan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi, dan uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja lembur perawat.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Afektif Serta Dampaknya Pada *Turnover Intention* Perawat di Bandung”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompensasi, stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Angka *turnover* melebihi 1% setiap triwulannya.
2. *Turnover* karyawan terbanyak adalah perawat.

3. Berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.
4. Komitmen perawat terhadap rumah sakit cenderung rendah.
5. Kurang memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan rumah sakit.
6. Kurang bahagia jika dapat menghabiskan karir di Rumah Sakit.
7. Kurang bangga bekerja di Rumah Sakit.
8. Beban kerja yang diberikan berlebihan.
9. Pemberian gaji masih kurang memadai.
10. Sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan.
11. Uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja.
12. Lingkungan kerja tidak mendukung pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi dan stres kerja perawat di RS Hermina Pasteur.
2. Bagaimana komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur.
3. Bagaimana *turnover intention* perawat di RS Hermina Pasteur.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur.
5. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat di RS Hermina Pasteur.

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. Kondisi kompensasi dan stres kerja perawat di RS Hermina Pasteur.
2. Kondisi komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur.
3. Kondisi *turnover intention* perawat di RS Hermina Pasteur.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat di RS Hermina Pasteur.
5. Besarnya pengaruh stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur.
6. Besarnya pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur secara simultan.
7. Besarnya pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat di RS Hermina Pasteur.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian dapat mengembangkan keilmuan manajemen dalam keperawatan terutama berkaitan dengan komitmen organisasi perawat dan *turnover intention* perawat.
2. Hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi para akademisi baik para pengajar maupun mahasiswa keperawatan untuk proses berpikir ilmiah, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif perawat dan *turnover intention* perawat.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan peneliti lainnya yang memiliki minat pada fokus penelitian ini.

Manfaat Praktis

1. Bagi keperawatan penelitian dapat dijadikan masukan untuk memahami sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen afektif perawat dan *turnover intention* perawat.
2. Bagi RS Hermina Pasteur hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama perawat agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan rumah sakit.
3. Bagi peneliti penelitian ini merupakan pengalaman berharga dalam menggali faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif perawat dan *turnover intention* perawat.

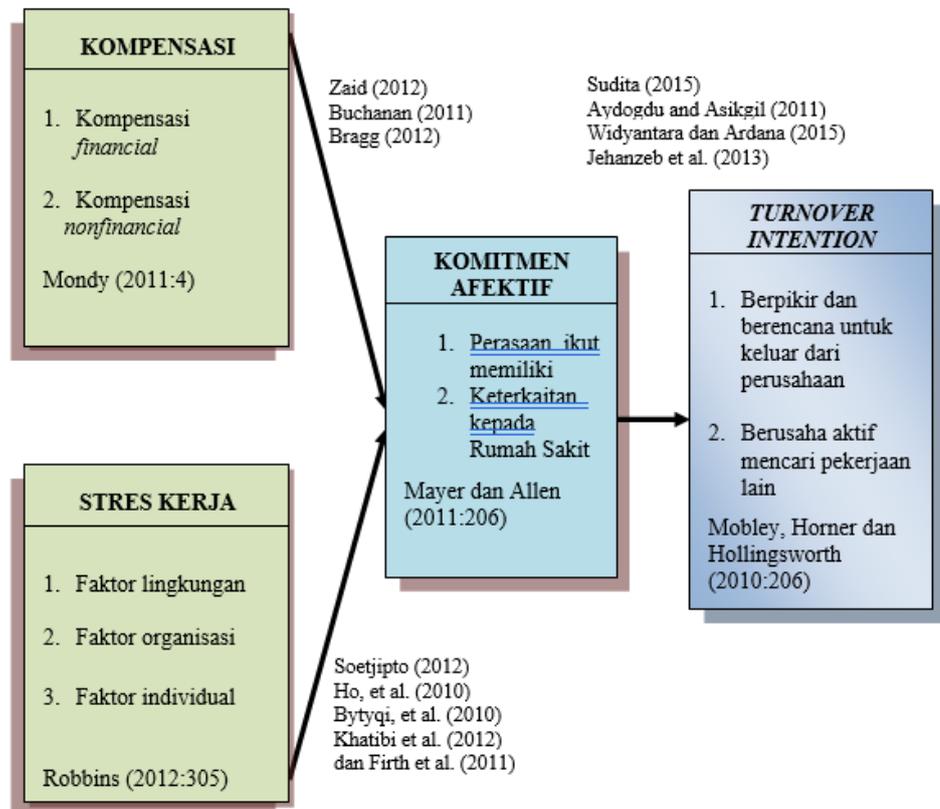
II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen keorganisasian dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dari pada karyawan yang tidak berkomitmen (Joiner dalam Chiu et al., 2015). Komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh kesuaian individu dan nilai-nilai organisasi, remunerasi, pengakuan, dan kesempatan untuk melakukan tugas pekerjaan yang menantang. (Chew dan Chan, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2015), mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Irbayuni (2012) juga mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Penelitian oleh Widyantara dan Ardana (2015) memperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat keluar karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Aydogdu and Asikgil (2011) mendapatkan hasil komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat keluar karyawan. Jehanzeb et al. (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan niat keluar karyawan. Jadi, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin rendah niat keluar karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif
2. Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif
3. Kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif.
4. Komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention*.

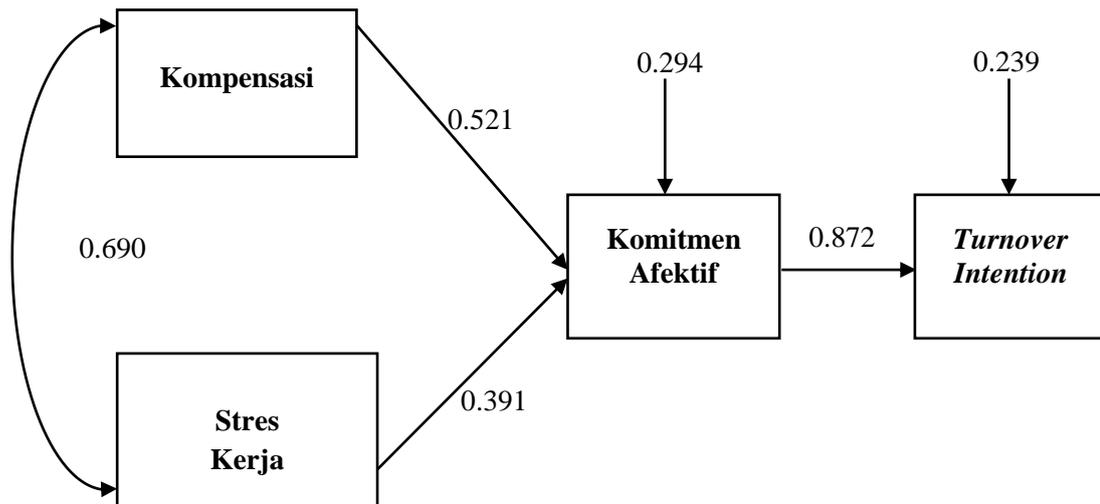
III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, stress kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada *turnover intention*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* di RS Hermina Pasteur.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kompensasi dan stress kerja masuk dalam kategori cukup begitu juga dengan komitmen afektif dan *turnover intention* secara umum sudah cukup baik dan tinggi. Pada dasarnya jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan yang ada sebagian besar menjawab dengan skor diantara 3 sampai dengan 4. Hal ini menandakan bahwa responden menjawab dengan kriteria cukup dan baik, dengan demikian respon dari responden cukup positif atau responsif. Dengan demikian bahwa rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap seluruh item pertanyaan memberikan penilaian yang cukup baik. Namun demikian respon ini masih di bawah skor 4 dan skor 5. Hal ini menandakan respon terhadap berbagai item pertanyaan belum optimal.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif terdapat pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention*, secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi komitmen afektif di RS Hermina Pasteur. Hasil penelitian Anik (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang

berhubungan secara signifikan dengan *turnover intentions* perawat di tempat penelitian adalah faktor prestasi/kemajuan di tempat kerja, tanggungjawab kerja, faktor ekstrinsik, kondisi kerja, gaji, kebijakan organisasi dan administrasi serta supervisi. Upaya untuk terus mengembangkan strategi guna menekan angka kejadian *turnover* dengan pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan, peningkatan gaji, insentif dan jaminan kesehatan yang memadai, supervisi rutin, melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan dan kebijakan rumah sakit. Sementara itu hasil penelitian Mardiana, Vitayala S. Hubeis dan Panjaitan (2014) disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata dengan timbulnya *turnover intentions* pada perawat. Secara umum perawat merasa puas bekerja di RS. Walaupun pembayaran dan kesempatan promosi kurang memberi kepuasan bagi mereka, namun secara umum walaupun para perawat di RS mempunyai faktor yang mengidentifikasi *turnover intentions* tetapi umumnya mereka masih akan bertahan bekerja di RS. Perilaku mencari informasi pekerjaan di tempat lain, dan berfikir berhenti bekerja merupakan indikator yang cukup kuat menunjukkan adanya *turnover intentions* pada perawat.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Kompensasi dan stres kerja perawat di RS Hermina Pasteur yaitu sebagai berikut:
 - a. Kompensasi yang diterima perawat di RS Hermina Pasteur yang diukur dengan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang memadai. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu manajemen memberikan *reward* kurang sesuai dengan prestasi yang dilakukan perawat dan insentif yang diterima kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
 - b. Stress kerja perawat di RS Hermina Pasteur yang diukur dengan dimensi faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup tinggi. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu merasa stres karena SDM yang ada di instalasi tidak mencukupi dan merasa stres karena pekerjaan dokumentasi ke berkas rekam medis terasa berat dan banyak.
2. Komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur yang diukur dengan dimensi perasaan ikut memiliki dan keterkaitan kepada rumah sakit diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang berkomitmen. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang mempunyai ikatan emosional dengan Rumah Sakit dan kurang bangga bekerja di RS Hermina Pastur.
3. *Turnover intention* perawat di RS Hermina Pastur sebagian besar perawat menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dari rumah sakit. Timbulnya pemikiran untuk keluar dari rumah sakit lebih disebabkan karena banyak perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaan dan imbalan yang diberikan oleh rumah sakit. Kondisi tersebut diyakini mampu menyebabkan perawat memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

4. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif.
5. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur. Dengan demikian semakin kecil stress kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif.
6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan stress kerja terhadap komitmen afektif perawat di RS Hermina Pasteur. Artinya kompensasi dan stress kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen afektif perawat terhadap rumah sakit.
7. Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* dengan arah pengaruh yang positif, dimana komitmen afektif tinggi maka tingkat *turnover intention* perawat rendah.

Rekomendasi

1. Berdasarkan penelitian, maka perlu ditinjau ulang dari unsur pemberian insentif, sistem gaji dan kesesuaian jumlah gaji dengan beban kerja, tunjangan kesehatan karyawan, sistem pengambilan hak cuti, serta pendidikan untuk pengembangan karir. Perlu adanya platform yang disesuaikan dengan tingkatan/golongan perawat. Sehingga motivasi kerja akan meningkat yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja perawat yang bertolak ukur pada visi dan misi RS Hermina Pasteur.
2. Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan penambahan jumlah perawat untuk ruang rawat inap, melakukan pembagian jumlah perawat setiap ruangan dan setiap shift sesuai dengan beban kerja pada periode waktu tertentu sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien serta stres kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan dokter tersebut.
3. Hendaknya dapat melakukan pelatihan manajemen stres, sehingga perawat dapat mengelola setiap kondisi dalam organisasi yang berpotensi menjadi penyebab stres kerja. Hal ini diharapkan dapat menurunkan tingkat stress kerja, sehingga akan menurunkan *turnover intention*.
4. Bagi perawat untuk meningkatkan komitmen sebaiknya para perawat meningkatkan rasa cintanya terhadap profesinya sehingga akan timbul rasa bangga dengan profesi yang sedang diemban sekarang. Selain itu apabila terdapat tujuan organisasi yang tidak dapat dipahami atau tidak dapat diikuti ada baiknya menanyakannya kepada senior atau pimpinan yang dianggap tepat untuk menjelaskan atau memberi saran dan masukan yang tepat.

5. RS Hermina Pasteur diharapkan mempertahankan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi angka *turnover intention* perawat dengan cara mengkaji kembali sistem gaji serta kesesuaian jumlah gaji dengan beban kerja, mengkaji kembali tunjangan kesehatan karyawan, sistem pengambilan hak cuti, serta meningkatkan pendidikan untuk pengembangan karir.
6. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap keinginan keluar perawat, dengan demikian pihak rumah sakit diharapkan mempertahankan serta dapat meningkatkan komitmen perawat untuk mengurangi angka keinginan keluar perawat dengan cara mengkaji kembali sistem gaji serta kesesuaian jumlah gaji dengan beban kerja, mengkaji kembali tunjangan kesehatan karyawan, sistem pengambilan hak cuti, serta meningkatkan pendidikan untuk pengembangan karir
7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi komitmen dan *turnover intention*. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi komitmen dan *turnover intention*) masih cukup besar, diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.

- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Workers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)* Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalialia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149
- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri

- Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF
- Marwansyah dan Mukaram, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10th Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nursalam. 2017. *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.