

**ARTIKEL**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA**  
**IMPLIKASINYA PADA *TURNOVER***  
***INTENTION* PERAWAT**  
**(Studi Empiris di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya)**

---

Rifqy Mohamad Noorhidayat  
NPM : 228.020.006



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**  
**2025**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya. 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 sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of workload and compensation on job satisfaction and its implications on nurse turnover intention at Permata Bunda Hospital, Tasikmalaya. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used is interviews using questionnaires accompanied by observation and literature techniques, sampling techniques using saturated sampling. Data collection in the field was carried out in 2024. The data analysis technique used Path Analysis. The results of the study showed that in general workload, compensation, job satisfaction and turnover intention tended to be less good. There is an effect of workload and compensation on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction has a negative effect on nurse turnover intention at Permata Bunda Hospital, Tasikmalaya*

*Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Nurse Performance*

## RINGKESAN

*Ulikan ieu miboga tujuan pikeun nangtukeun jeung nganalisis pangaruh beban gawé jeung kompensasi kana kapuasan gawé sarta implikasina kana niat turnover perawat di RS Permata Bunda Tasikmalaya. Méthode panalungtikan anu digunakeun nya éta déskriptif analisis jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka, téhnik sampling ngagunakeun sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun Path Analysis. Hasil ulikan némbongkeun yén dina beban gawé umum, santunan, kapuasan pakasaban sarta niat elehan condong jadi kirang ti alus. Aya pangaruh beban gawé jeung kompensasi kana kasugemaan pagawéan boh sacara parsial boh sakaligus jeung kasugemaan pagawéan miboga éfék négatif kana niat turnover perawat di RS Permata Bunda Tasikmalaya.*

*Kata Kunci: Beban Gawé, Kompensasi, Kasugemaan Pagawéan, Kinerja Mantri*

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi pada pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa digaris terdepan secara konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien pada setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keperawatan dapat memberikan pengaruh besar dalam menentukan baik buruknya citra atau kualitas pelayanan di rumah sakit. Tenaga keperawatan dalam menjalankan peran dan tugasnya perawat harus dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2015 pasal 1 menetapkan peraturan menteri kesehatan tentang standar pelayanan keperawatan di rumah sakit

Jika dikelola dengan baik, beban kerja dan kompensasi membantu Rumah Sakit untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga perawat dengan optimal. Sebaliknya tanpa beban kerja yang sesuai dan kompensasi yang memadai, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan Rumah Sakit. Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti meyakini bahwa perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada *Turnover Intention* Perawat (Studi Empiris di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya)”

## Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja 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. Pemberian gaji belum memuaskan.
2. Ketidaksesuaian gaji dengan jenjang karir.
3. Kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. Gaji yang diterima kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
5. Beban kerja karyawan relatif cukup tinggi.
6. Jam kerja dan istirahat yang diberikan kadang tidak sesuai jadwal.
7. Tidak sesuai nya pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan.
8. Kompensasi finansial belum sepenuhnya baik.
9. Tunjangan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi.
10. Uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja lembur karyawan.
11. Meninggalkan Rumah Sakit tanpa ijin.

12. Meninggalkan Rumah Sakit diluar tugas yang diberikan.
13. Tidak peduli pada segala aturan yang diberikan oleh Rumah Sakit.
14. Persentase pegawai yang *resign* dibanding profesi lain cukup tinggi.
15. Tidak mengerjakan tugas yang diberikan.

### **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana beban kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
2. Bagaimana kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
4. Bagaimana *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
7. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.

### **Tujuan Penelitian**

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

1. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
2. Kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
4. *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
5. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
6. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
7. Besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.

### **Manfaat Penelitian**

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

### **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait *turnover intention* karyawan dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan dan *turnover intention* karyawan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Manfaat Praktis**

Bagi Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama karyawan agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan Rumah Sakit serta mengurangi angka *turnover intention* karyawan.

## **II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

### **Kerangka Pemikiran**

Menurut Robbins dan Coulter (2018:108) ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara. Tanggapan yang berbeda antara satu orang dan yang lainnya dibagi dalam dua dimensi yaitu: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Tanggapan seseorang yang mengarah pada sikap yang konstruktif yaitu dengan berbagai upaya untuk memperbaiki kondisi seperti: mendiskusikan masalah dengan atasan atau menyarankan perbaikan, sedangkan tanggapan ketidakpuasan yang mengarah ke destruktif dinyatakan dengan cara keluar dari perusahaan. Mobley, dkk (2015) menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja. Kemudian akan mengarah pada usaha untuk mencari pekerjaan baru. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensitas untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti kerja atau bertahan.

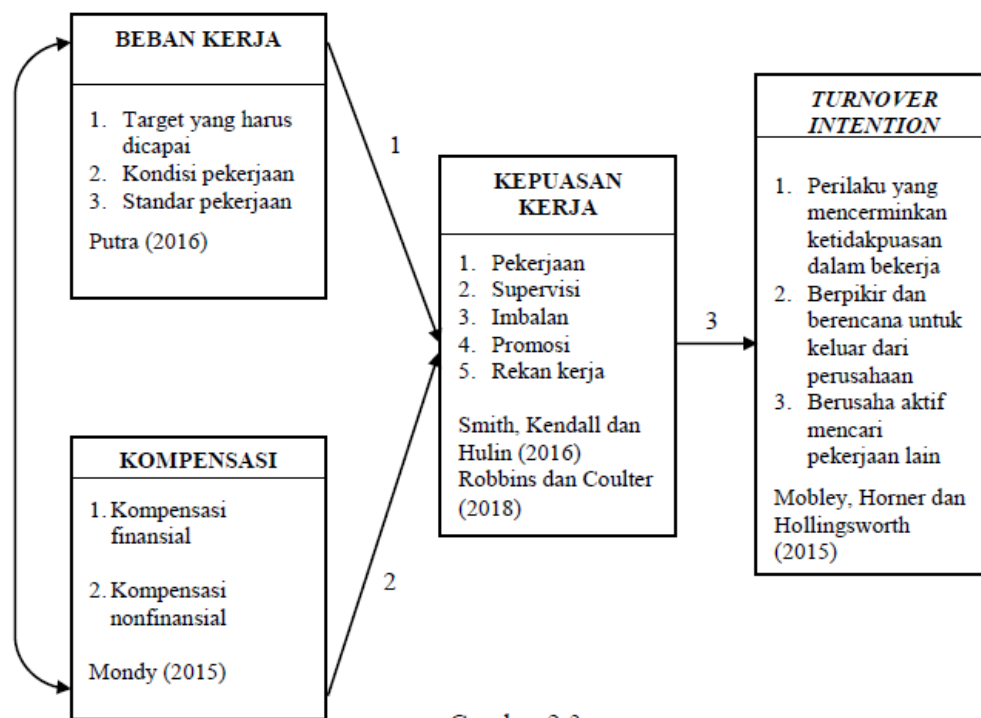
Vecchio (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif intensitas keluar. Ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi tinggi, sedangkan saat tingkat kepuasan kerja tinggi maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi rendah. Senada dengan hasil penelitian Slaterry dan Selvarajan (2015:4) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah serta pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dalam tingkatan serius berpotensi untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan untuknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (2011) dalam Carmeli dan Weisberg (2014) menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik dengan niat untuk pindah. Thatcher dan Stepina (2011) dalam Ahuja, et al.(2013) menguatkan pendapat serupa dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan *job utility* untuk memprediksi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*).

Penelitian lain dilakukan oleh Chiu dan Francesco (2009) dalam Chiu, et al. (2013) yang mengindikasikan bahwa *turnover intention* individual mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi yang

dilakukan oleh Abraham (2013) juga menguatkan pendapat yang sama dengan membuktikan adanya hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan niat untuk pindah dan setelah adanya usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja, niat untuk pindah menurun dengan signifikan.

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



Gambar 2.3  
Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. Altaf dan Atif (2016), Mustapha dan Ghee (2016), Mansoor, dkk. (2017), Thinni Nurul (2016), Dhanial (2015), Rehman et al (2018)
2. Asa'd (2015), Weldon (2015), Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieq, (2017), Wibowo (2016)
3. Robbins dan Coulter (2018), Mobley, dkk (2015), Vecchio (2014), Slattery dan Selvarajan (2015), Carmeli dan Weisberg (2014)

### Hipotesis Penelitian

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

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

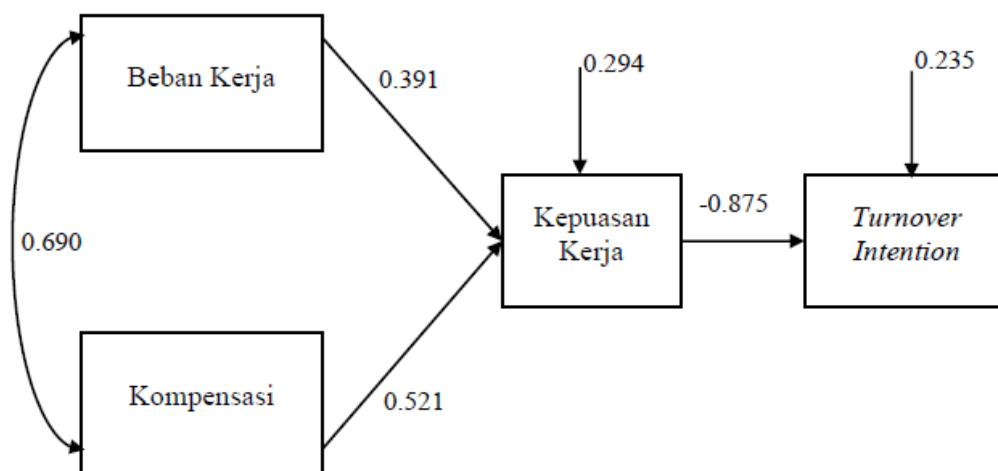
3. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### 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 beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Kepuasan Serta Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya



Gambar 2  
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya sebesar 76.50% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 23.50%. Hasil penelitian di atas

sejalan dengan Mobley, dkk (2015) menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja. Kemudian akan mengarah pada usaha untuk mencari pekerjaan baru. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensitas untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti kerja atau bertahan.

Vecchio (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif intensitas keluar. Ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi tinggi, sedangkan saat tingkat kepuasan kerja tinggi maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi rendah. Senada dengan hasil penelitian Slaterry dan Selvarajan (2015:4) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah serta pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dalam tingkatan serius berpotensi untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan untuknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (2011) dalam Carmeli dan Weisberg (2014) menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik dengan niat untuk pindah. Thatcher dan Stepina (2011) dalam Ahuja, et al.(2013) menguatkan pendapat serupa dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan *job utility* untuk memprediksi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (*intention to quit*). Penelitian lain dilakukan oleh Chiu dan Francesco (2009) dalam Chiu, et al. (2013) yang mengindikasikan bahwa *turnover intention* individual mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi yang dilakukan oleh Abraham (2013) juga menguatkan pendapat yang sama dengan membuktikan adanya hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan niat untuk pindah dan setelah adanya usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja, niat untuk pindah menurun dengan signifikan

## V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan

1. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya yang terdiri dari dimensi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan diinterpretasikan dalam kriteria cenderung tinggi. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu tidak dapat meninggalkan kantor karena pekerjaan yang banyak dan pada saat jam istirahat harus mengerjakan pekerjaan.
2. Kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya yang terdiri dari dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang memadai. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu sistem penggajian masih belum baik, sistem promosi yang kurang adil dan transparan serta komunikasi dengan rekan kerja kurang terjalin dengan baik.

- 3 Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya yang terdiri dari dimensi pekerjaan, supervisi, imbalan, promosi dan rekan kerja diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang puas. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai sistem gaji yang diterapkan, sistem gaji yang diterapkan sudah adil dan atasan di Rumah Sakit mendukung kelancaran kerja.
- 4 *Turnover intention* perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya 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.
- 5 Besar pengaruh perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 29.35%.
- 6 Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41.20%.
- 7 Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya adalah sebesar 70.55%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.45%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kepemimpinan.
- 8 Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 76.04% dengan arah pengaruh yang negatif, dimana kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* perawat tinggi dan sebaliknya jika arah hubungan positif tingkat *turnover intention* perawat rendah.

## Rekomendasi

1. Pimpinan harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja terutama menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan, pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian yang tulus atas prestasi kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja perawat.  
Pimpinan hendaknya memahami kebutuhan pegawai untuk mempermudah pencapaian tujuan, pimpinan hendaknya menjadi teladan atau contoh yang baik bagi pegawai dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mudah diobservasi dan terus berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap Rumah Sakit.
2. Berdasarkan penelitian, maka perlu ditinjau ulang dari unsur 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 Rumah Sakit.

3. Rumah Sakit harus lebih menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan cara memberikan dukungan penghargaan kepada perawat, meberikan *reward* dan *punishment* secara adil, serta menyediakan teknologi yang memudahkan berkomunikasi dalam pekerjaan sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai harapan Rumah Sakit.
4. Rumah Sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dari segi memberikan kesempatan perawat mengikuti pelatihan, perbaikan sistem penggajian perawat, memberikan kesempatan perawat naik jabatan serta meningkatkan kebersihan lingkungan kerja.
5. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap karyawan yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
6. Dari hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka untuk menjaga agar kepuasan kerja karyawan tetap tinggi sebaiknya pihak Rumah Sakit dapat terus menjaga serta memperhatikan aspek beban kerja dan kompensasi.
7. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang mengarah negatif maka pihak Rumah Sakit 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.
8. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*) masih cukup besar, diantaranya kepemimpinan. 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 Wokers 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 Personal*, 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 : BPFE
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Penterjemah 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>.
- 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.