

TESIS

**ANALISIS STRESS KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL,
JOB SATISFACTION DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM ANWAR MEDIKA**



**MAF ULA IKA
202106004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI
MOJOKERTO
2023**

TESIS

**ANALISIS STRESS KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL,
JOB SATISFACTION DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM ANWAR MEDIKA**



**MAF ULA IKA
202106004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI
MOJOKERTO
2023**

TESIS

**ANALISIS STRESS KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL,
JOB SATISFACTION DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM ANWAR MEDIKA**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M.Kep) dalam Program
Studi Magister Keperawatan . Keperawatan Universitas Bina Sehat PPNI



**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI
MOJOKERTO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Proposal Tesis ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah dibuat orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun dan apabila terbukti ada unsur plagiarisme saya siap untuk dibatalkan kelulusannya, serta semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.



Mojokerto, September 2023
an,



Maf ul a ika
202106004

LEMBAR PERSETUJUAN

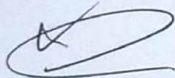
ANALISIS STRESS KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, *JOB SATISFACTION* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM ANWAR MEDIKA

Diajukan Oleh

MAF ULA IKA
NIM. 202106004

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL : 25 SEPTEMBER 2023

Pembimbing 1



Dr. Windu Santoso, M.Kep

NIK. 162 601 006

Pembimbing 2



Ns. Duwi Basuki, M.Kep

NIK. 162 601 061

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. Lilik Ma'rifatul Azizah, S.Kep.,Ns.,M.Kes

NIK. 162 601 015



YAYASAN KESEJAHTERAAN WARGA PERAWATAN PERAWAT NASIONAL INDONESIA
UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI MOJOKERTO
FAKULTAS ILMU KESEHATAN, FAKULTAS EKONOMI BISNIS & TEKNOLOGI DIGITAL
http://www.ubs-ppni.ac.id 0321-390203 (Fax) / Call Center : 08113281223
✉ info@ubs-ppni.ac.id 📍 Jln. Raya Jabon KM.06 Mojoanyar Mojokerto

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama Mahasiswa : Maf'ula Ika
NIM : 202106004
Program Studi : Magister Keperawatan
Pada Tanggal : 5 Oktober 2023
Judul Tesis : Analisis stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, job satisfaction dengan turnover intention perawat di rumah sakit umum anwar medika.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dosen Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar **M.Keperawatan** pada Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

DOSEN PENGUJI

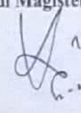
Ketua Penguji : Dr. Lilik Ma'rifatul A, S.Kep.,Ns.,M.Kes (.....)

Penguji 1 : Dr. Windu Santoso, M.Kep (.....)

Penguji 2 : Ns. Duwi Basuki, M.Kep (.....)

Penguji 3 : Ns. Riyayah, S.Kep, M.M (.....)

Ditetapkan di : Mojokerto
Tanggal : 5 Oktober 2023
Ka. Prodi Magister Keperawatan


Dr. Lilik Ma'rifatul Azizah, S.Kep.,Ns., M.Kes
NIK. 162.601.015

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ **Analisis stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, job satisfaction dengan turnover intention perawat di rumah sakit umum anwar medika**”.Tesis ini disusun dengan maksud sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S2 Keperawatan.

Selama penyusunan proposal tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Rumah Sakit Umum Anwar Medika kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan izin melakukan penelitian di wilayah kerjanya.
2. Dr.Windu Santoso.,M.Kep. Selaku Ketua Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto yang telah memberikan fasilitas dalam melakukan penelitian dan juga selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan hingga tesis ini selesai.
3. Dr. Tri Ratnaningsih, S.Kep.Ns.,M.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto.
4. Dr.Lilik Ma'rifatul Azizah,S.Kep.,Ns.,M.Kes Selaku Kepala Program Studi Magister Keperawatan Universitas Bina Sehat PPNI sekaligus dosen penguji.
5. Ns. Duwi Basuki, M.Kep Selaku pembimbing II yang telah memberikan pengaearahan hingga proposal tesis ini selesai.
6. Responden serta semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satau per satu.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna untuk itu kritik dan saran demi perbaikan sangat di harapkan.

Mojokerto, 02 Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	ii
COVER DALAM.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	xi
ABSTRACT.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Tujuan Umum.....	7
1.3.2. Tujuan Khusus.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Stres Kerja.....	9
2.2 Beban Kerja.....	12
2.2.1. Definisi Beban Kerja.....	12
2.2.2. Instrumen Beban Kerja.....	13
2.3 Kompensasi.....	15
2.3.1. Definisi.....	15
2.3.2. Tujuan dan Asas Kompensasi.....	15
2.3.3. Jenis-Jenis Kompensasi.....	16
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	18
2.3.5. Indikator Kompensasi Finansial.....	20
2.3.6. Instrumen Kompensasi Finansial.....	21
2.4 <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.1. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.2. Aspek <i>Job Satisfaction</i>	24
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	27
2.4.4. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	29
2.4.5. Instrumen <i>Job satisfaction</i>	30
2.5 <i>Turnover</i>	32
2.5.1. Pengertian <i>Turnover</i>	32
2.5.2. Framework <i>Turnover</i>	33
2.5.3. Formula <i>Turnover</i>	34
2.5.4. Dampak <i>Turnover</i>	35

2.5.5.	Upaya Menurunkan <i>Turnover</i>	36
2.6	<i>Turnover Intention</i>	37
2.6.1.	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	37
2.6.2.	Indikasi <i>Turnover Intention</i>	38
2.6.3.	Pengukuran <i>Turnover intention</i>	39
2.6.4.	Instrumen <i>Turnover Intention</i>	40
2.6.5.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i>	41
2.7	Telaah Jurnal	50
2.8	Kerangka Teori	59
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN		60
3.1.	Kerangka Konseptual.....	60
3.2.	Hipotesis	63
BAB 4 METODE PENELITIAN		64
4.1.	Desain Penelitian	64
4.2.	Populasi, Sampling dan Sampel	65
4.2.1.	Populasi	65
4.2.2.	Sampling	66
4.2.3.	Sampel.....	66
4.3.	Identifikasi Variabel Dan Definisi Operasional	68
4.3.1.	Identifikasi variable	68
4.3.2.	Definisi operasional	69
4.4.	Prosedur Penelitian	73
4.5.	Kerangka Operasional.....	74
4.6.	Instrumen Penelitian	75
4.7.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	78
4.8.	Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data.....	79
4.8.1.	Prosedur Pengambilan data primer	79
4.8.2.	Prosedur Pengumpulan Data	79
4.9.	Cara Analisis Data	79
4.9.1.	Tehnik Pengelolaan Data	79
4.9.2.	Tehnik Analisis Data	86
4.10.	<i>Ethical clearance</i>	87
4.11.	Keterbatasan	88
BAB 5 HASIL PENELITIAN		89
5.1.	Hasil Penelitian.....	89
BAB 6 PEMBAHASAN		105
6.1.	Stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.....	105
6.2.	Beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.	108
6.3.	Kompensasi finansial perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika	110
6.4.	<i>Job satisfaction</i> perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.	111
6.5.	<i>Turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika.	113
6.6.	Hubungan stress kerja, beban kerja, kompensasi finansial, <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Umum Anwar Medika	114
BAB 7 SIMPULAN DAN SARA		119
7.1	Simpulan	119

7.2	Saran	120
	DAFTAR PUSTAKA	122
	LAMPIRAN	126_Toc147714816



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keuntungan dan Kerugian <i>Turnover</i>	33
Tabel 4.1	Distribusi Populasi	62
Tabel 4.2	Hasil Perhitungan pengambilan sampel pada setiap unit di RSUD Anwar Medika Sidoarjo.....	65
Tabel 4.3	Definisi Operasional.....	67
Tabel 5.1	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan karakteristik responden di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	89
Tabel 5.2	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Stress Kerja perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	91
Tabel 5.3	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Beban Kerja perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	91
Tabel 5.4	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kompensasi Finansial perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	91
Tabel 5.5	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Job Satisfaction perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	92
Tabel 5.6	Distribusi frekuensi Responden berdasarkan turnover intention perawat di RSUD Anwar Medika Sidoarjo Bulan September Tahun 2023	92
Tabel 5.7	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Job Satisfaction terhadap Turnover Intention perawat secara parsial di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo Bulan September 2023	93
Tabel 5.8	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Job Satisfaction terhadap Turnover Intention perawat secara simultan di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo Bulan September 2023	94
Tabel 5.9	Analisis Koefisien determinasi pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Job Satisfaction terhadap Turnover Intention perawat secara simultan di Rumah Sakit Umum Anwar Medika Sidoarjo Bulan Agustus 2023	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Turnover Framework</i>	31
Gambar 2.2 Proses Karyawan Meninggalkan Pekerjaannya.....	46
Gambar 2.3 Kerangka Teori.....	56
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 3.2 Kerangka Operasional.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian.....	115
Lampiran 2	Surat balasan RS	116
Lampiran 3	Permohonan Menjadi Responden	117
Lampiran 4	Persetujuan menjadi responden	118
Lampiran 5	Kuesioner	119
Lampiran 6	Tabulasi Data	128
Lampiran 7	Lembar Perhitungan Statistik	170
Lampiran 8	Lembar bimbingan	177
Lampiran 9	lembar similiarity	179



DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG

AHCA	: <i>American Health Care Association</i>
CBER	: <i>Centre for Economics and Business Research</i>
DW	: Durbin Watson
Dr	: Doktor
JR	: Jarang
KD	: Kadang-kadang
M. Kep	: Magister Keperawatan
M. Kes	: Magister Kesehatan
MMSS	: <i>The McCloskey/Mueller Satisfaction Scale</i>
Ns	: Ners
OSI-R	: <i>Occupational Stres Inventory – Revised</i>
P	: Puas
RSU	: Rumah Sakit Umum
S	: Setuju
S.Kep	: Sarjana Keperawatan
SL	: Selalu
SP	: Sangat Puas
SR	: Sering
SS	: Sangat Setuju
STP	: Sangat Tidak Puas
STS	: Sangat Tidak Setuju
TP	: Tidak Pernah
TP	: Tidak Puas
TS	: Tidak Setuju



DAFTAR PUSTAKA

- A'yuninisa & Saptoto. (2015). The Effect Of Pay Satisfaction And Affective Commitment On Turnover Intention. *International Journal Of Research Studies In Psychology*, 4(2), Pp. 57-70.
- Abdilah M.Riduan. (2015). Pengaruh karakteristik dewan komisaris terhadap pengungkapan internet financial reporting (IFR). *STIE Nasional Banjarmasin, Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.8 No. 1 Maret 2015*.
- Achmadi, A., dan N. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aditama. (2004). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Universitas Indonesia.
- Arbaningsih. (2016). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal Of Islamic Nursing*, 1(1).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Azuar Juliandi. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis*.
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.012>
- Chris, E. a. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi Cetakan Ke Lima ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Desler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 ed. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia*.
- Dewi, N. M. U. K., Januraga, P. P., & Suarjana, K. (2020). *The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention: A Private Hospital Case Study in Bali, Indonesia*. 22(Ishr 2019), 599–603. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.117>
- Elizabeth, M. L. (2011). *Hubungan Antara Pelanggaran Kotrak Psikologi Menurut Perawat dengan Intention To Quit Dan Kepuasan Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011*.
- Ellis, J. R. (2012). *Nursing In Todays World: Trends, Issues & Management. Philadelphia: Wolters Kluwer*.
- Eryilmaz, A. &. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects Of Job Insecurity And Co-Worker Support On Social Loafing. *International Journal of Hospitality Management*, Pp. 41-49.
- Ghayyur, M. & Jamal, W. (2012). Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3)
- Gillies D.A. (1994). *Nursing Management: System Approach. 3rd Edition*, 5, 283-285.

- Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S. & Moncrief, W. C. (2021). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Pp. 165-178.
- Griffeth, R., Hom, P. & Gaetner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal Of Management*.
- Griffin. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
- Handoko. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). *Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital*.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua ed. Jakarta : Prehalindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hay Group. (2013). *Employee Turnover To Increase Significantly.eu.cianews*. The Hay Group Management Limited. All Right Reserved.
- Hesarika, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inap*.
- Hidayat, A. A. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika.
- Hunter. (2008). Voluntary Turnover of Information Systems Professionals: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Global Information Management*, 16.
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312-0>
- Kilańska, D., Gaworska-krzemińska, A., & Karolczak, A. (2020). *Work Patterns and A Tendency*. 70(2), 145–153.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan Perspektifnya : Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI.
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe- Petite, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39(Septemb.
- Lekatompessy, J. (2003). Hubungan Profesioanlisme dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah : Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik. . . *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(11), Pp. 68-84.
- Lestari. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E Journal Manajemen Unud*.
- Lichtenstein. (2004). Status Differences in Cross-Functional Teams: Effects on Individual Member Participation, Job Satisfaction, and Intent to Quit. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(3), p. 322.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*.
- Manuaba. (2000). *Ergonomi, kesehatan dan Keselamatan Kerja*.
- Manurung. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*.
- Mazurenko, O., Gupte, G., & Shan, G. (2015). Analyzing U.S. nurse turnover: Are nurses leaving their jobs or the profession itself? *Journal of Hospital Administration*, 4(4), 48. <https://doi.org/10.5430/jha.v4n4p48>
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nojehdehi. (2015). *Iranian Red Crescent Medical Journal. Background: Human resource is the most important factor of performance, success and better revelation of excellence goals of each*.
- Notoadmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Nursalam. (2013). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Ke III.: Vol. III*.
- Pawesti, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Purnamasari, I., & Kapalawi, I. (2013). Analysis of Human Resource Management Process in Stella Maris Hospital Makassar. *JURNAL MKMI*, 120-124.
- Qureshi, M., Iftikhar, M. & Abbas, S. (2012). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess Turnover Intention*.
- Rindu, Lukman, S., Dasman, H., Hafizurrahman, & Bachtiar, A. (2020). *Turnover Intention Factors among Private Hospital Nurses in Indonesia*.
- Rivai & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16: Vol. Salemba Em*.
- Sabri, & Hastono. (2014). *Statistik kesehatan / Luknis Sabri dan Sutanto Priyo Hastono*.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Nuha Medika.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siswanto dan Sucipto. (2008). *. Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Song, J.-H., & Woo, H.-Y. (2015). Job Satisfaction and Turnover Intention According to Work Units of Clinical Nursing Staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S8), 74. <https://doi.org/10.17485/Ijst/2015/V8iS\ 8/71503>.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*.
- Supriyanto et.al. (2021). *Human Capital Management As Competitive Advantages In Health Care*.
- Supriyanto, S. & D. (2011). *Metodologi Riset Bisnis Dan Kesehatan*.
- Triastuti, H. (2007). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Auditor Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Riset Akutansi Aksioma*, 6(1), Pp. 93-166.
- Yang, H., Lv, J., Zhou, X., Liu, H., & Mi, B. (2017). Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A crosssectional investigationin Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–1.
- Yang, H., Lv, J., Zhou, X., Liu, H., & Mi, B. (2017). Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2056-z>
- Yeun, E., & Kim, H. (2015). *The effects of supervisor support, emotional exhaustion, and sense of personal accomplishment on hospital nurse turnover intentions*. *Indian Journal of Science and Technology*. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8iS 5/61616>

