

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May - October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 21 Oktober 2019	Revised: 23 Oktober 2019	Accepted: 24 Oktober 2019

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA TURNOVER PERAWAT HONORER DI RS TNI – AD KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2019

Sri Sudewi Pratiwi Sitio, Viktor Edward Marbun, Rian Fedrico Ginting

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

Email : pratiwisitio@gmail.com

Abstrack

Nurse turnover is the discharge of nurses from one hospital to another which is considered better than the previous hospital. The purpose of this study was to determine what factors influence the turnover of honorary nurses at the TNI - AD Hospital with a cross sectional research design. The total population and sample of the study were 78 nurses. The research instrument used was a questionnaire. Data analysis used univariate method, bivariate with chi square test and multivariate with logistic regression test. The results showed that from 78 nurses as many as 67 (85.9%) said that the basic salary received was not proportional to the workload they did. The basic salary received is still the minimum regional wage so that it can lead to turnover for honorary nurses. The factor of turnover based on incentives was 42 nurses (53.8%) with categories still below Rp. 500,000 received, 69 nurses (88.5%) had never experienced a promotion during work and 66 nurses (84.6%) had never experience work conflict. The results of the bivariate analysis obtained are that the factors that influence the occurrence of turnover are basic salary with a p value of <0.05. The results of multivariate analysis showed that basic salary was the most dominant factor in the occurrence of turnover in honorary nurses with a coefficient value (10,034). Policies are needed in fair promotion and re-evaluation of the compensation system in accordance with the length of work and level of education.

Keywords: *Basic Salary, Incentives, Job Promotion, Work Conflict*

1. PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh (komprehensif), menyembuhkan (kuratif) penyakit dan mencegah (preventif) penyakit.

Rumah sakit juga harus memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Staf dianggap sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia adalah sumber daya yang dinamis dan selalu diperlukan dalam proses produksi barang dan jasa (Ridhlo, 2017). Dalam pelayanan kesehatan rumah sakit, sumber daya manusia yang terlibat adalah tenaga profesional yang multiprofesi, baik kesehatan maupun nonkesehatan.

Salah satu sumber daya manusia yang paling penting adalah pengasuh. Berdasarkan Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI tahun 2018, dinyatakan bahwa Undang-Undang Republik Indonesia No. Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak bekerja di antara semua tenaga kesehatan rumah sakit dan juga merupakan salah satu profesi rumah sakit yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan (Kusumaningrum dan Harsanti, 2018).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat di tahun 2018 yaitu 39,96% sedangkan tahun 2019 adalah 29,23% dari total tenaga kesehatan seluruhnya, serta persentase jumlah tenaga perawatlah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lainnya (Profil Kesehatan Indonesia RI 2018 dan Profil Kesehatan Indonesia RI 2019). Akan tetapi, dari tahun 2018 ke tahun 2019 angka jumlah tenaga perawat mengalami penurunan yaitu 10,73%. Dari data tersebut faktornya bisa terjadi diakibatkan karena tidak adanya apresiasi terhadap pekerja perawat di rumah sakit.

Perawat berperan penting dalam proses pemberian pelayanan di rumah sakit karena mereka terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2017). Perawat di rumah sakit juga merupakan faktor penting dalam kualitas pelayanan dan citra rumah sakit, sehingga

perawat harus selalu menjalankan tugasnya secara profesional dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan rasa empati terhadap pasien (Rahman dan Dewanto, 2018). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan perawat sebagai bagian dari human capital daripada hanya memandangi mereka sebagai aset. Jika perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan, hal ini menyebabkan fluktuasi yang tinggi (Aamodt, 2018).

Ada masalah lain yang dirasakan perawat di Indonesia, termasuk terkait gaji yang masih kurang (Sarmila, 2018). Meskipun perawat telah memberikan asuhan keperawatan yang terbaik dan memenuhi semua tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, namun upaya mereka terkadang diremehkan bahkan diremehkan, sehingga kesejahteraan perawat masih belum terasa. mereka sudah memiliki dasar hukum. UU no. 38 tahun 2014 tentang asuhan keperawatan.

Berdasarkan NSI di Amerika Serikat, total rata-rata rotasi perawat secara nasional diketahui telah mencapai 16,2% (NSI Nursing Solutions Inc, 2017). Ini masih jauh di atas batas normal, menurut Gilliens (2007). Menurut Gilliens, turnover perawat di rumah sakit dapat dikatakan normal jika tidak melebihi 5-10% per tahun (Budiyono, Noermijati dan Alamsyah, 2017). Sebuah survei di Indonesia menyebutkan bahwa tingkat turnover di rumah sakit swasta lebih tinggi dibandingkan

rumah sakit pemerintah dan rumah sakit universitas (Oktizulvia, Dachriyanus & Vionalisa, 2017).

Di Indonesia, pergantian perawat sering terjadi di rumah sakit swasta karena rumah sakit swasta merupakan bentuk perusahaan yang memiliki aturan dan pedoman atau komitmen yang diatur secara internal yang tidak mempertimbangkan unsur *cost-effective* dan *cost-effective* bagi perawat. Di sisi lain, tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat yang optimal menuntut perawat untuk bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi.

Turnover perawat di rumah sakit memang bukan hal yang mudah. Diperlukan perhatian yang lebih karena turnover dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektivitas keperawatan itu sendiri. Dari segi biaya, rumah sakit harus mengeluarkan biaya untuk merekrut perawat perawat baru dan melakukan training untuk perawat – perawat baru. Dari segi sumber daya, rumah sakit kehilangan perawat yang sudah lebih lama berkerja di rumah sakit. Itu berarti rumah sakit kehilangan sumber daya manusia yang kompeten dan tidaklah mudah untuk mencari perawat baru yang dapat menggantikan perawat kompeten yang mengundurkan diri tersebut. Turnover juga merugikan efektivitas dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit. Perawat – perawat baru tentunya membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan membangun kerja sama tim yang baik dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan

mengurangi efektivitas keperawatan itu sendiri.

Di Indonesia, masalah fluktuasi di rumah sakit sering diabaikan. Rumah Sakit TNI - AD merupakan salah satu rumah sakit yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. RS TNI-AD meyakini bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Sikap, tanggung jawab dan keahlian perawat RS TNI AD berusaha dan terus berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasiennya. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut selalu ada masalah dan tingkat turnover yang terjadi dengan perawat atau PHK perawat.

Menurut data yang dikumpulkan peneliti dari bagian SDM RS TNI-AD, tingkat turnover perawat pada periode Januari hingga Desember 2019 sebesar 8,8% atau 10 orang melakukan turnover dari total 88 perawat. Kemudian terjadi peningkatan 19% pada periode Januari-Oktober 2020 atau 20 orang menjadikan total 95 tenaga keperawatan. Tingkat fluktuasi tersebut dinilai sangat tinggi, karena menurut Gillies (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit adalah normal antara 5 dan 10% per tahun dan lebih dari 10% per tahun. % dianggap tinggi. Perputaran yang melebihi batas optimal yang terjadi secara tidak terkendali di RS TNI AD menimbulkan kerugian.

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RS TNI – AD Padangsidempuan melalui

wawancara terhadap perawat yang turnover dan yang masih aktif bekerja, faktor utama penyebab tingginya kejadian turnover adalah masalah gaji yang terlalu minim diterima oleh perawat, sulit mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam pekerjaan dan masih sempitnya untuk mengembangkan pola pikir dan keterampilan perawat di bidang pekerjaannya masing – masing.

Selain itu, banyak faktor yang membuat seseorang meninggalkan pekerjaannya, seperti kompensasi atau gaji yang berada dalam dilema yang tidak sesuai dengan beban kerja seseorang. Namun, kompensasi atau upah bukanlah pendorong utama penjualan. Beberapa perawat yang meninggalkan pekerjaannya adalah perawat yang berusia relatif muda, yaitu danlt; 32 tahun dan belum bekerja lebih dari 3 tahun. Bagaimanapun juga, perawat masih mencari jati diri di dunia kerja dan ingin menggali potensinya (Tiens, 2016). Studi Girel (2016) menunjukkan bahwa sekitar 20% fluktuasi dapat dikaitkan dengan kepuasan staf perawat dengan remunerasi yang diterima dan 5% fluktuasi disebabkan oleh ketidakpuasan staf perawat. Menurut teori Lusiati dan Supriyanto (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi pengasuh dibagi menjadi dua faktor, yaitu karakteristik pengasuh (usia, jenis kelamin, asal, status perkawinan, pengalaman kerja, motivasi, tipologi perawatan dan persepsi diri). dan faktor internal lingkungan rumah Krank (manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, sosialisasi

dalam pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, promosi mutasi dan pemutusan hubungan kerja, budaya organisasi dan kenyamanan kerja). Namun, pada kondisi pada saat ini, yang dinamakan masa pandemi COVID 19 banyak tenaga perawat di rumah sakit yang dirumahkan akibat untuk memutus rantai penularan COVID – 19.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* perawat honorer di RS TNI – AD Kota Padangsidempuan Tahun 2019.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan desain penelitian cross sectional yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover perawat honorer di RSUD Kota Padangsidempuan TNI - AD. Lokasi penelitian dilakukan di RS TNI-AD kota Padangsidempuan. Waktu penelitian berkisar dari penelitian Oktober 2020 sampai Maret 2019. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh perawat yang masih berstatus honorer di RS TNI AD sebanyak 78 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi yaitu 78 perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Gaji Pokok Dengan Terjadinya Turnover

Gaji	Turnover	Jum	P
------	----------	-----	---

Poko k	Turnover				lah N (%)	P (5 % CI)
	Iya		Tidak			
	N	%	N	%		
< UMR	48	71, 8	1 9	28, 4	67 (85, 9)	0,0 01 (2,)
> UMR	2	18, 2	9 8	71, 8	11 (14, 1)	24 6 - 57, 54)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadinya turnover perawat dengan kategori \leq UMR lebih tinggi ditemukan pada dimensi perawat yang turnover 48 dari 67 perawat (71,6%) dibandingkan dengan dimensi gaji pokok \geq UMR 2 dari 9 perawat (18,2%). Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan gaji pokok dengan terjadinya turnover di RS TNI - AD Kota Padangsidempuan ($p=0,001$; $p < 0,05$).

Tabel 2. Hubungan Insentif Dengan Terjadinya Turnover

Inse ntif	Turnover				Jum lah N (%)	P (5 % CI)
	Iya		Tidak			
	N	%	N	%		
< Rp 500. 000	30	71, 4	1 2	28, 6	42 (53, 8)	0,1 45 (0, 78
> Rp 500. 000	2	55, 6	1 6	44, 4	36 (46, 2)	3 - 5,1 11)

Hasil Analisa antara insentif dengan terjadinya turnover perawat di RS TNI - AD yaitu sebanyak 30 dari 42 (71,4%) perawat turnover yang menerima insentif \leq Rp 500.000,00 sedangkan \geq Rp 500.000,00 ada 20 dari 36 (20%) perawat tidak turnover. Hasil uji

statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara insentif dengan terjadinya turnover di RS TNI - AD Kota Padangsidempuan ($p=0,145$; $p > 0,05$).

Tabel 3. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Terjadinya Turnover

Pro mosi Jaba tan	Turnover				Jum lah N (%)	P (5 % CI)
	Iya		Tidak			
	N	%	N	%		
Tida k Pern ah	45	65, 2	2 4	34, 8	69 (88, 5)	0,5 70 (0, 36
Pern ah	5	55, 6	4 4	44, 4	9(1 1,5)	8 - 6,1 13)

Hasil Analisa antara promosi jabatan dengan terjadinya turnover perawat di RS TNI - AD yaitu sebanyak 45 dari 69 (88,5%) perawat turnover yang tidak pernah mengalami promosi jabatan selama bekerja sedangkan perawat tidak turnover ada 5 dari 9 (55,6%) perawat yang pernah dipromosikan untuk naik jabatan menjadi kepala perawat. Hasil uji statistik menunjukkan tidak adahubungan antara promosi jabatan dengan terjadinya turnover di RS TNI - AD Kota Padangsidempuan ($p=0,570$; $p > 0,05$).

Tabel 4. Hubungan Konflik Kerja Dengan Terjadinya Turnover

Konf lik Kerj a	Turnover				Jum lah N (%)	P (5 % CI)
	Iya		Tidak			
	N	%	N	%		
Tida k Pern ah	45	65, 2	2 4	34, 8	69 (88, 5)	0,5 70 (0, 36

Pernah	5	55,6	4	44,4	9(11,5)	8 - 6,13
--------	---	------	---	------	---------	----------

Hasil Analisa antara konflik kerja dengan terjadinya turnover perawat di RS TNI – AD yaitu sebanyak 42 dari 66 (63,6%) perawat turnover yang tidak pernah terjadi konflik kerja terhadap rekan kerja sedangkan perawat tidak turnover ada 8 dari 12 (66,7%) perawat yang pernah mengalami konflik kerja saat bekerja. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat tidak ada hubungan signifikan antara konflik kerja dengan terjadinya turnover di RS TNI – AD Kota Padangsidimpuan ($p=0,840$; $p > 0,05$).

Tabel 5. Analisis Regresi Logistik

No	Variabel	B	Sig.	Exp (β)
1	Gaji Pokok	2.306	0.007	10.034
2	Insentif	0.284	0.590	1.329
3	Promosi Jabatan	- 0.268	0.738	0.765
4	Constants	- 3.397	0.010	0.033

Analisa multivariat bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersama sama. analisa yang di gunakan adalah analisa regresi logistik, untuk memperoleh variabel mana dari variabel independen yang paling berhubungan dengan variabel dependen.

Dari hasil multivariat dengan uji regresi logistik dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi fluktuasi perawat relawan di RS TNI-AD

adalah gaji pokok dengan nilai 0,007 yang nilainya kurang dari 0,05 (Sigandlt ; 5 %), dan nilai perkiraan diperoleh dari nilai Exp (B) yaitu 10,03. Hal ini menunjukkan bahwa perawat relawan yang menerima gaji pokok tidak puas, mereka memiliki kecenderungan berfluktuasi di RS TNI - AD sebesar 10.03 kali.

Demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Maulina, S (2013) menyatakan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh terhadap turnover perawat Rumah Sakit Atma Jaya, semakin baik gaji yang diberikan maka keinginan untuk turnover semakin menurun atau berkurang.

Hasil penelitian Hareri, 2013 di Ethiopia menunjukkan bahwa tingkat gaji secara signifikan terkait dengan intensi turnover perawat (nilai $p = 0,007$, 95% CI 1,22 – 3,52). Perawat dengan gaji yang lebih rendah menunjukkan intensi turnover yang lebih tinggi daripada karyawan dengan gaji yang lebih tinggi. Gaji rendah berulang kali secara konsisten disebut sebagai faktor utama mendorong karyawan keluar dari sektor kesehatan masyarakat.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi perawat honorer di RS TNI - AD kota Padangsidimpuan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara basis upah dengan rotasi perawat honorer di RS TNI - AD kota Padangsidimpuan tahun 2019 dengan = 0,001 ($\alpha < 0$

xss = tereliminasi > 0,05) (95% CI: 0,783 5,111).

2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan pergantian perawat honorer di RS TNI - AD Kota Padangsidempuan Tahun 2019 dengan $\alpha = 0,570$ ($\alpha > 0,05$) (95% CI: 0,368 - 6,113).

3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan dengan rotasi perawat honorer di RS TNI - AD Kota Padangsidempuan Tahun 2019 dengan $\alpha = 0,570$ ($\alpha > 0,05$) (95% CI: 0,368 - 6,113).

4. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel gaji pokok memiliki hubungan yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu 10.03 kali pada saat terjadi rotasi perawat honorer.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, R. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Tesis. Program Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Anggara, Panji. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyuwanas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* UNDIP Desember 2020, 8(3), 153 – 160.

Etnaningtiyas, A. P. (2015). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover pada karyawan

PT. Alenatex Bandung. Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah.

Fitria, Jimmy. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharto Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sebelas Maret* 1 Juni 2017 Surakarta, 2(1), ISSN: 2541 – 2604.

Ibnu. (2011). Analisis Penetapan Insentif Pelayanan Tenaga Perawat di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. Tesis UNDIP.

Irma, Maria. (2013). Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja Terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Skripsi UIN Alaudin Makassar.

Karimah, Iffah. (2017). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar. Skripsi. UIN Allauddin Makassar.

Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta : Deepublish.

Kemenkes RI. (2004). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1199 Tahun 2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja Di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah. Jakarta: Kemenkes RI.

- Kurniadi, Laksono. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Pada Perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Paken Sleman. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Laksono. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Langitan, R. E. (2010). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009. Tesis. Universitas Indonesia.
- Masruroh, Khusnul. (2018). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di RS Tk IV Madiun Tahun 2018. Skripsi Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Moch Imron. (2014). Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan. Jakarta : Sagung Seto.
- Ningsih, Gustri. (2018). Hubungan System Reward Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018. Skripsi Stikes Perintis Padang.
- Pretirose, Gladish. (2016). Pengaruh Konflik Hubungan, Keinginan Pindah Berpindah Karwayan dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center Pesawaran Dengan Peran Kelelahan Kerja Sebagai Mediator 2016. Skripsi. UIN Yogyakarta.
- RI, D. K. (2018). Profil Kesehatan Indonesia. Indonesia: Jakarta.
- RI, D. K. (2018). Profil Kesehatan Indonesia. Indonesia: Jakarta.
- Rosany. (2012). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2012 di Rumah Sakit Bakti Yudha Depok. Tesis UI.
- Selin, Debora. (2017). Hubungan Insentif Dengan Kinerja Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja dan Kedisiplinan Perawat di Ruat Rawat Inap RSUD Lakipadada Kecamatan Malale Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2011. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Siregar, Ismi. (2014). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Negeri Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2017). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Taslim. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Skripsi Universitas Negeri Makassar.
- Wijayanti, Farel. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Work Family

Conflict Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten. Skripsi. UIN Yogyakarta.

Yolanda, Gevia. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat (Studi Pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru). Skripsi. UIN SUSKA Riau.