

## PENGARUH LINGKUNGAN, BEBAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI RSIA MUTIARA BUNDA

Henri Sulistiyanto<sup>1)</sup>, Imas Rosidawati<sup>2)</sup>, Didin Syarifuddin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Adhira Jasa Reswara Sanjaya

Email korespondensi: [henrisulistiyanto2@gmail.com](mailto:henrisulistiyanto2@gmail.com)

### ABSTRAK

RSIA (Rumah Sakit Ibu dan Anak) merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan khususnya pada ibu dan anak. Pertumbuhan rumah sakit meningkat pesat dipengaruhi oleh beberapa persaingan, adanya perubahan bidang kependudukan, ilmu pengetahuan dan teknologi, perekonomian, persaingan pasar dan sosial serta sumber daya manusia. Adanya ketidakpuasan karyawan baik dari lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi menyebabkan ketidakstabilan yang dialami rumah sakit sehingga menimbulkan kerugian secara finansial dan menurunnya angka produktifitas karyawan serta dampak lain yang dapat mengganggu kestabilan organisasi rumah sakit. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan, beban dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian ini adalah *cross-sectional design*. Sampel pada penelitian adalah karyawan RSIA Mutiara Bunda Malang berjumlah 100 orang, menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel (model causal) dengan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, beban dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Rumah sakit hendaknya memperhatikan beban kerja karyawan sesuai *job desk* masing-masing bagian, meningkatkan kompensasi, memberikan reward untuk karyawan teladan, mengatur kondisi lingkungan kerja rumah sakit yang kondusif (fisik dan psikologis) untuk mendukung kinerja karyawan rumah sakit yang lebih optimal.

**Kata Kunci :** *Lingkungan, beban, kompensasi, kepuasan karyawan*

### ABSTRACT

*RSIA (Mother and Child Hospital) is a hospital that provides health services, especially for mothers and children. The rapid growth of hospitals is influenced by several competitions, changes in population, science and technology, the economy, market and social competition and human resources. The existence of employee dissatisfaction regarding the work environment, workload, and compensation causes instability experienced by hospitals, resulting in financial losses and reduced employee productivity rates as well as other impacts that can disrupt the stability of the hospital organization. The aim of the research was to analyze the influence of the environment, burden, and compensation on employee satisfaction at RSIA Mutiara Bunda Malang. The research method used is a quantitative method with the research design being a cross-sectional design. The sample in the research was 100 employees of RSIA Mutiara Bunda Malang, using purposive sampling technique. Research analysis uses linear multiple regression to determine the relationship between variables (causal model) and AMOS. The results of the research show that environment, burden and compensation simultaneously (together) influence employee satisfaction at RSIA Mutiara Bunda Malang. Hospital should pay*

*attention to employee workload according to the job description of each department, increase compensation, provide rewards for exemplary employees, organize conducive hospital work environment condition (physical and psychological) to support more optimal performance of hospital employees.*

**Keywords:** *Environment, burden, compensation, employee satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

RSIA (Rumah Sakit Ibu dan Anak) merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan khususnya pada ibu dan anak serta memberikan pelayanan umum untuk masyarakat seperti kegiatan yang dilakukan di poli umum. Berbagai permasalahan dihadapi oleh rumah sakit khususnya RSIA seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia yang handal. Salah satu permasalahan yang terjadi di RSIA Mutiara Bunda Malang adalah adanya hambatan dibidang SDM karena tingginya karyawan di RSIA Mutiara Bunda yang *resign*. Tingkat *turnover* di RSIA Mutiara Bunda dalam 5 tahun terakhir mencapai 5% atau lebih. Angka *turnover* karyawan di RSIA Mutiara Bunda ini termasuk dalam kategori tinggi karena setiap tahun terdapat karyawan yang *resign* melebihi 5% dan bahkan pada tahun 2020 mencapai 12,37%.

Menurut Maier (dalam Pristiati, 2015) menjelaskan tentang tingkat *turnover* karyawan dikatakan tinggi jika angkanya mencapai 5% atau lebih. Banyaknya karyawan yang *resign* di RSIA Mutiara Bunda Malang menunjukkan 75% karyawan tidak puas karena berbagai permasalahan. Hasil wawancara dan penyebaran kuesioner awal pada karyawan yang telah *resign*, yaitu 12 orang responden, diperoleh data bahwa penyebab karyawan tidak puas dan menyatakan untuk keluar dari rumah sakit dikarenakan oleh beberapa alasan. Adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif (83.3%),

beban kerja yang terlalu besar (66.67%), dan karena kompensasi yang rendah (75%). Sedangkan alasan lain-lain penyebabnya adalah alasan keluarga dan ingin mengembangkan ilmu pengetahuan sendiri. Beberapa karyawan yg telah *resign* ini menyatakan bahwa merasa terganggu dengan rekan kerja yang tidak mendukung, serta terjadi konflik personal serta hubungan antar karyawan yang tidak kondusif. Dalam hal melaksanakan pekerjaan, beberapa karyawan yang menjadi tenaga medis merasakan beban kerja yang terlalu besar karna adanya *double job*, merangkap sebagai struktural. Sedangkan dalam hal pemberian kompensasi, karyawan merasakan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan di rumah sakit. Berbagai permasalahan tersebut di atas menjadi perhatian khusus bagi pengelola rumah sakit supaya terjadi peningkatan kerja karyawan, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Selain didukung dengan sarana dan prasarana yang canggih, rumah sakit hendaknya juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal, cekatan dan bertanggung jawab, maka apabila tidak sesuai hal tersebut, rumah sakit akan mengalami permasalahan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian terdahulu dan sebagai bahan perbandingan penelitian sebelumnya dengan responden yang dijadikan subjek penelitian adalah berasal dari seluruh karyawan di RSIA Mutiara Bunda

Malang yang terdiri dari karyawan non medis dan karyawan medis.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di RSIA Mutiara Bunda Malang pada bulan Agustus s.d Oktober 2023, dengan menggunakan jesis penelitian kuantitatif, dengan desain *cross sectional*. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dengan responden berjumlah 100 orang, yang terdiri dari karyawan medis berjumlah 91 orang dan karyawan non medis berjumlah 9 orang. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan skala masing-masing soal antara 1 sampai 5. Analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel (model causal) dengan AMOS. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 100 orang responden, maka diperoleh data penelitian sebagai berikut:

a. Analisis Univariat

1) Beban Kerja

Data beban kerja karyawan dikategorikan menjadi beban kerja tinggi dan beban kerja rendah, hasil pengkategorian beban kerja seperti terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda

| No.    | Beban Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------|--------|------------|
| 1      | Tinggi      | 84     | 84         |
| 2      | Rendah      | 16     | 16         |
| Jumlah |             | 100    | 100        |

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan memiliki beban kerja yang tinggi yaitu sebanyak 84 orang (84%). Beban pekerjaan di rumah sakit berbeda dengan beban kerja di Perusahaan atau institusi lainnya. Beban kerja di rumah sakit tergolong pada beban kerja dengan tingkat yang tinggi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja berhubungan langsung dengan keadaan dan kondisi pasien sehingga menimbulkan tingkat stress yang lebih tinggi. Menurut Everly dan Girdano dalam Munandar, Firda,dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja karyawan adalah tugas dan tanggung jawab seseorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2) Lingkungan Kerja

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda

| No     | Lingkungan Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------|------------------|--------|------------|
| 1      | Baik             | 77     | 77         |
| 2      | Kurang baik      | 23     | 23         |
| Jumlah |                  | 100    | 100        |

Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 77 orang (77%). Lingkungan kerja di RSIA Mutiara Bunda termasuk dalam kategori baik, hal ini berarti rumah sakit telah memberikan lingkungan kerja pada karyawan dengan nyaman, baik pada penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan dalam melakukan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan yang nyaman dan saling mendukung dalam melakukan tugas dan pekerjaan baik pada

tenaga medis maupun pada tenaga non medis. Lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi yang diperlukan oleh karyawan dalam Upaya meningkatkan kinerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan terselesaikan dengan optimal (Emily, Damara dan Carol DK, 2020).

3) Kompensasi

Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Kompensasi Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda

| N o.   | Kompensasi Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------|------------------|--------|------------|
| 1      | Baik             | 59     | 59         |
| 2      | Kurang baik      | 41     | 41         |
| Jumlah |                  | 100    | 100        |

Tabel 1.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mendapatkan kompensasi kerja yang baik yaitu sebanyak 59 orang (77%). Hal ini berarti bahwa karyawan merasakan telah diberikan kompensasi yang tinggi dari rumah sakit. Terbukti dari jawaban karyawan yang menyatakan bahwa telah mendapatkan asuransi kesehatan, mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan, tunjangan hari raya, serta jaminan dalam pekerjaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat menjadikan karyawan merasa puas. Hal ini akan dapat menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan karena kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi

yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan.

4) Kepuasan kerja

Tabel 1.4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan RSIA Mutiara Bunda

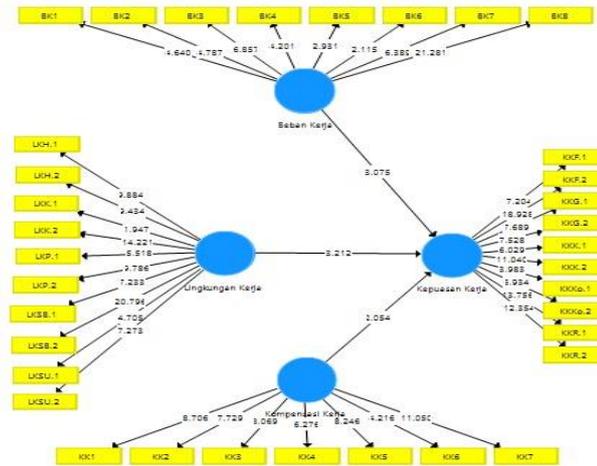
| N o.   | Kompensasi Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------|------------------|--------|------------|
| 1      | Baik             | 51     | 51         |
| 2      | Kurang baik      | 49     | 49         |
| Jumlah |                  | 100    | 100        |

Tabel 1.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki kompensasi kerja yang baik yaitu sebanyak 51 orang (77%). Kepuasan kerja karyawan dapat dihasilkan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan dalam melakukan pekerjaan adalah salah satu kunci dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan dalam pekerjaan akan mempengaruhi produktifitas karyawan yang bisa dilihat adanya perubahan karakteristik karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sikap yang positif ditunjukkan jika seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dilakukan dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan standar prosedur yang ditentukan sebagai penghargaan dalam mencapai nilai pekerjaan yang optimal (Saputra, AA, 2021)

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digambarkan berdasarkan pengujian *outer model*. Bobot dari setiap indikator untuk mengukur masing-masing variabel ditunjukkan dengan nilai *loading*

*factor*. Indikator pengukur variabel yang paling dominan (terkuat) ditunjukkan dengan nilai *loading factor* yang nilainya besar. Gambar 1.1 berikut adalah diagram jalur.



Gambar 1.1 Diagram Jalur

Berdasarkan pengujian data penelitian menggunakan *Path analysis*, maka hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Path Analysis

|                                    | Mean, STDEV, T-Values, P-Values |                 |                            |                          |          |
|------------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
|                                    | Original Sample (O)             | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
| Beban Kerja -> Kepuasan Kerja      | 0,458                           | 0,445           | 0,144                      | 3,187                    | 0,002    |
| Kompensasi Kerja -> Kepuasan Kerja | 0,157                           | 0,171           | 0,072                      | 2,184                    | 0,029    |
| Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja | 0,365                           | 0,370           | 0,110                      | 3,318                    | 0,001    |

Tabel 1.5 diatas menunjukkan pengaruh pada setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan berikut:

- a. Pengaruh beban terhadap kepuasan karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang.

Hasil analisis data penelitian ini menggunakan Path analysis diperoleh nilai  $t=3,187$  dengan  $p\text{-value} = 0,002$  ( $\leq 0,05$ ), hal ini berarti  $H_0$  ditolak, sehingga berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Hasil

penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Hal ini tidak sepadan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja karyawan (Altaf dan Mohammad, 2011; Mahendrawan, 2018). Pernyataan ini berarti bahwa apabila karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai beban yang berat, karena terlalu banyak

pekerjaan, target yang tinggi dengan waktu penyelesaian yang terbatas mengakibatkan karyawan tertekan dan menimbulkan kelelahan kerja dan berdampak pada kepuasan karyawan yang menurun.

Beban pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup tinggi dapat mengakibatkan berbagai masalah misalnya kelelahan kerja, komunikasi yang kurang baik dengan klien, ketidakberhasilan kolaborasi antar tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit, ketidakberhasilan kolaborasi antara semua tim di rumah sakit baik tenaga medis maupun tenaga non medis, serta dapat mengakibatkan karyawan keluar dari rumah sakit. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barahama, dkk (2019); Rizky, dkk (2018).

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang.

Berdasarkan analisis data penelitian, diperoleh nilai  $t=3,318$ ,  $p\text{-value}=0.001(\leq 0,005)$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja di RSIA Mutiara Bunda Malang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semua aspek baik fisik maupun psikologis merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila karyawan bekerja dalam suasana lingkungan yang mendukung, kondisi yang nyaman, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Rahyuda (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan merupakan semua hal yang berada di sekitar karyawan, dimana semua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang dikerjakan oleh karyawan (F.E Ardianti, N Qomariyah and Y.G Wibowo, 2021). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Agung Aditya (2022), juga sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang.

Hasil analisis data diperoleh nilai  $t=2,184$  dengan  $p\text{-value}=0,029 (\leq 0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung, (2015); Arif dan Marynta (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit Aisyiyah Purworejo.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rustilah (2018), yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga kontrak di

RSUD Kabupaten Ciamis. Karyawan merasa puas jika rumah sakit memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya, dan sebaliknya jika kompensasi yang dirasakan karyawan kurang baik, maka kepuasan karyawan akan berkurang. Manik, Ester dan Wiarah (2018), juga melaporkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Cibabat Kota Cimahi. Upaya yang dilakukan manajemen adalah dengan cara melengkapi sarana dan prasarana kerja yang menunjang kepentingan karyawan dan pasien, dan peningkatan pemberian gaji yang wajar, intensif yang proporsional sesuai dengan beban kerja di masing-masing bagian.

- d. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja di RSIA Mutiara Bunda Malang

Tabel 1.6 Hasil Uji F

|   | Model      | F       | Sig.              |
|---|------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 113.822 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   |         |                   |
|   | Total      |         |                   |

Hasil analisis dengan uji F diperoleh nilai  $F=113.822$  dengan  $p\text{-value} = 0,000$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa beban, lingkungan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah (2017), yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif secara

simultan dan parsial terhadap kepuasan pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Samarinda.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Apabila semakin banyak faktor dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Hal ini berarti bahwa terdapat kesesuaian antara faktor-faktor pekerjaan dengan keinginan dan kebutuhan seorang karyawan akan mempengaruhi kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Antara lain dipengaruhi oleh kesempatan kerja, jenis pekerjaan, kepemimpinan, upah/ gaji yang diperoleh, dan iklim kerja. Menurut Rivai (2018), kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktifitas yang tinggi. Peningkatan kepuasan kerja terjadi jika karyawan memiliki persepsi apa yang dihasilkan perusahaan sesuai dengan yang diterima dengan adil dan wajar serta sesuai dengan kinerja yang unggul.

#### 4. KESIMPULAN

- a. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kelpuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang
- b. Beban kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang
- c. Pemberian kompensasi yang baik, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang

- d. Kepuasan kerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Malang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.

## 5. SARAN

- a. Bagi RS  
RS hendaknya mengoptimalkan peran sumber daya manusia baik medis maupun non medis dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu serta sesuai dengan *job description* karyawan. Selain itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian sehingga dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi studi literatur bagi peneliti selanjutnya serta dapat menjadi sumber informasi dalam menyusun penelitian terkait dengan hubungan beban kerja lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan responden lain misalnya karyawan medis saja di masing-masing bagian Rumah Sakit supaya hasilnya lebih spesifik.
- c. Bagi institusi Pendidikan  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber literatur terkait pengaruh beban kerja lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan dapat dijadikan pendukung teori yang sudah ada maupun yang akan di terbitkan selanjutnya.
- d. Bagi responden  
Diharapkan bagi karyawan (medis dan non medis) di rumah sakit dapat meningkatkan

kualitas pelayanan terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian.

## REFERENSI

- Aisyana, Megarista, and In Rahayu. (2017). " Hubungan Beban Kerja Dengan Pelaksanaan Komunikasi *Terapeutik* Perawat Kepada Pasien Di RS Aisyana Bojonegoro."
- Dahlan, M. S. (2014). Statistik untuk kedokteran dan kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat, Dilengkapi Aplikasi Menggunakan SPSS, 6.
- Fadly, Muh. (2018). "Komunikasi Interpersonal Perawat Dan Pasien Dalam Pelayanan Rawat Inap Di Puskesmas Jumpandang Baru Makassar." *Advanced Optical Materials* 10(1): 1–9.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M., (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Abdullah.,et.al. (2012). Open Ended Laboratory Assignment As Tool Enhancing Generic Skills Amongst Engineering Students. <http://conferences.cluteonline.com/index.php/IAC/2012BK/paper/viewFile/1107/1116>
- Adeniran, Adeyinka., Esther O. Oluwole., Omobola Y.Ojo. (2021). Job Satisfaction and Intention of Primary Healthcare Workers to Leave: A Cross-Sectional Study in a Local Government Area in Lagos, Nigeria. *Global Journal of Health Science*, Vol. 13, No. 4; 2021. 138-149. ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744.
- Agung Aditya Saputra. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)* Vol. 7 No. 1 Agustus 2022. p-ISSN:

- 2620-3383, e-ISSN: 2528-6544. 68-77.  
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Barahama, Kifli Franco; Mario Katuuk; Wenda M. Oroh. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp)*. Volume 7 Nomor 1, Februari 2019, 1-8.
- Basem, Zamhir., Suarni Norawati., Mustofa Kamal., Rani Munika., Sri Hastuti. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, ISSN: 0171-4996, Vol. 12, No. 2, 2022, pp 405-425.
- Emily, Damara; Carol Daniel Kadang. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 2/2020 Hal: 398-405.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ed. Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kisnugraha, R. F. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo.
- Hamid, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hermingsih; Purwati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, no. 3, pp. 574–597.
- Indryani, Etty dan Christologus, W.H. Peitus. (2018). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwr.V Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar. 2016. Penulisan Skripsi: Makassar
- Ishak, and Tanjung. 2009. *Manfaat Lingkungan Kerja*.
- Komara, Endang. (2011). *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Bandung: Rafika Aditama.
- Koesomowidjojo, Suci (2018). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kumar, R. (2018). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. Sage.
- Mansoor, dkk (2011). The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*.
- Meier, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia per usahaan*. Alfabeta: Bandung.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W, Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction. among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Noah, and Steve. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan pada Bagian Produktivitas Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (tricopla), *Jurnal Analisis Manajemen*, (online), Vol. 5, No.3, (<https://media.neliti.com/publications>)
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan* (3 ed.). PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2018). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- O. Soleh and W. Hidayat, "Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi dan Mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik," *Technomedia Journal*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 146–156, 2019.
- Priansa, and Suswanto. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizonship Behavior (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna, *Jurnal Manajemen*, Pascasarjana Universitas Haw Oleo Kendari. Vol.2, No.13.
- Pristianti, Putri (2015). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Interwork Indonesia Kabupaten Purbalingga. Retrieved from <http://repository.ump.ac.id/3397/>
- Purwadhi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Mujahid Press.
- Restiani Widjaja, Yani; Ginanjar, Adnan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Februari 2022. 47-56. e-ISSN: 2685-6972. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Schaufeli, WB. & Janczur, B. (1994). Burnout among nurse. A Polish-Dutch comparison. *Journal of CrossCultural Psychology*. 25(1), 95-113.
- Sedermayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju : Bandung
- Sg Rini Chandra Adelia, AA., Ni Wayan Mujiati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016: 3335-3363 ISSN : 2302-8912.
- Siagian, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rustilah, Sri. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kontrak. *journal of management Review*. Volume 2 Number 2 Page (219-222). ISSN-P: 2580-4138ISSN-E2579-812X. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Siu, C.F.Y, Yuen, S.K, Cheung, A. (2012). Burnout among public doctors in Hong Kong: cross-sectional survey. *Hong Kong Med J*, 18(3), 186-92.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV: Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group: Jakarta.

- Suarni, Norawati., Zulher., Ani Yunita., Ilyas. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Medis pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 8 No.2, Mei 2022, 553-564. Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.8.2.553>
- Syarifuddin, Didin. (2021). Nilai Kepuasan Pengunjung Saung Angklung Udjo. *Media Wisata*, Volume 19, Nomor 2, November 2021. EISSN 268584, ISSN 169359.
- Tunggareni dan Thinni, (2013). Job Satisfaction and Performance of Nurce based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.
- Wahyuni,R; Irfani,H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10.
- Yulia Lestari, Gianita. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat. *SCHEMA. Journal of Psychological Research*. Volume 7, No. 1, Mei 2022, 29-34. DOI : <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11042>