

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER* INTENTION PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA PROVINSI SUMATERA SELATAN



OLEH

NAMA : DANIAH FITRIYAH PUTERI

NIM : 10011381924153

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER* INTENTION PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : DANİYAH FITRIYAH PUTERI

NIM : 10011381924153

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Skripsi, Januari 2023

Daniyah Fitriyah Puteri; Dibimbing oleh Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

xvi + 113 halaman, 29 tabel, 17 gambar, 10 lampiran

ABSTRAK

Dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang maksimal, tenaga kesehatan berperan penting terhadap masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Dalam berbagai kasus dan penelitian yang telah dilakukan, permasalahan utama pada *turnover intention* perawat berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan tingkat *burnout* terhadap pekerjaannya. Seiring waktu, dengan meningkatnya pasien juga menyebabkan meningkatnya kebutuhan perawat yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *job burnout*, dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job burnout* terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Objek penelitian ini adalah perawat dengan sampel sebanyak 274 orang di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan dengan pendekatan penelitian survei menggunakan metode *cross-sectional* yang dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian didapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, *job burnout* yang dimediasi kepuasan kerja, dan demografi yang dimediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job burnout* terhadap *turnover intention*, pengaruh negatif yang signifikan antara *Job burnout* terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *job burnout*, pengaruh signifikan antara demografi terhadap kepuasan kerja, pengaruh signifikan antara demografi terhadap *job burnout*, pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job burnout*, dan pengaruh signifikan antara demografi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job burnout*. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dan peran pihak manajerial SDM agar mengatur dan menyesuaikan kembali Standar Operasional Prosedur (SOP) mengenai prosedur pertukaran jadwal dinas perawat, serta dapat membangun sebuah program seperti konseling dalam mengatasi rendahnya capaian personal (*personal accomplishment*) pada perawat.

Kata Kunci : Perawat, Kepuasan Kerja, *Job Burnout*, Demografi, *Turnover Intention*

Kepustakaan : 102 (1981 – 2022)

HEALTH POLICY ADMINISTRATION
FACULTY OF PUBLIC HEALTH SRIWIJAYA UNIVERSITY
Thesis, January 2023

Daniyah Fitriyah Puteri; Guided by Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS

The Effect of Job Satisfaction and Job Burnout on Turnover Intention in Nurses at
RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

xvi + 113 pages, 29 tables, 17 figures, 10 attachments

ABSTRACT

Health workers play an important role in improving optimal health services in the community to improve the highest public health status. In various cases and studies conducted, the main problem with nurse turnover intention is closely related to job satisfaction and burnout at work. Over time, the increase in patients also causes an increase in the need for nurses, which can affect job satisfaction, job burnout, and intention to leave work (turnover intention). This study aimed to determine the effect of job satisfaction and job burnout on nurse turnover intention at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra Province. The object of this study were nurses with a sample of 274 people at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital in South Sumatra Province with a survey research approach using the cross-sectional method, which was analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS application 4. The results showed no significant effect between job satisfaction, job burnout mediated by job satisfaction, and demography mediated by job satisfaction on turnover intention. There is a significant positive effect between job burnout on turnover intention, a significant negative effect between Job burnout on job satisfaction, a significant negative effect between job satisfaction on job burnout, a significant effect between demographics on job satisfaction, a significant effect between demography on job burnout, a significant effect of job satisfaction on turnover intention mediated by job burnout, and a significant effect of demographics on turnover intention mediated by job burnout. Therefore, it is necessary to have the support and role of the HR manager to regulate and readjust Standard Operating Procedures (SOP) about exchange procedures the nurse's schedule, and can build a program such as counselling to overcome the low personal achievement (personal accomplishment) in nurses.

Keywords : Nurses, Job Satisfaction, Job Burnout, Demographics, Turnover Intention

Literature : 102 (1981 – 2022)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, tanggal 24 Januari 2023
Yang bersangkutan,



Daniyah Fitriyah Puteri
NIM. 10011381924153

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:
DANIYAH FITRIYAH PUTERI
10011381924153

Indralaya, 16 Januari 2023
Pembimbing



Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302015104201

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ini berupa Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya tanggal 11 Januari 2023.

Indralaya, 16 Januari 2023

Tim Penguji Skripsi


Ketua :

1. Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes
NIP. 197712062003121003

()

Anggota :

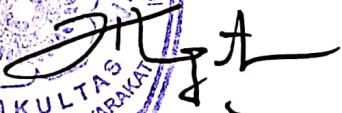
1. Siti Halimatul Munawarah, S.KM., M.KM
NIP. 199409142022032015
2. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302015104201

()


()



Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat


Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP. 197606092002122001

Koordinator Program Studi Kesehatan
Masyarakat


Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Daniyah Fitriyah Puteri
NIM : 10011381924153
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 31 Mei 2000
Alamat : Jl. Kol. Sulaiman Amin Komplek Pemda, Palembang
No.Hp/ Email : +62 895 6407 61426/daniyah.fp@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2019 – 2023 : S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya
2015 – 2018 : SMA Muhammadiyah 1 Palembang
2012 – 2015 : SMP Negeri 55 Palembang
2006 – 2012 : SD Negeri 152 Palembang

Riwayat Organisasi

Feb – Jun 2022 : Event Staff Batch 3 Mataharikita.co
Mar – Apr 2022 : Person in Charge (PIC) Webinar Peduli Autisme:
Menjadi Teman Terbaik Bagi Bintang Kecil
2021 – 2022 : Talent Management and Analytics Staff of Talent
Management AIESEC in UNSRI 2021/2022
Jul – Sep 2021 : Organizing Committee Delegates Service of Impact
Circle 2.0 AIESEC in UNSRI
2021 – 2022 : BPH Sekretaris Umum BO Pers Publishia FKM
UNSRI Periode 2020/2021
2020 – 2021 : Organizing Committee External Relation of Ogan
Project 2.0 AIESEC in UNSRI
2019 – 2021 : Staf Muda Divisi Jurnalistik Departemen
Keredaksian BO Pers Publishia FKM UNSRI
2019/2020

Riwayat Prestasi

Sep – Des 2021 : Magang Kampus Merdeka Batch I Divisi Ilmu
Kesehatan Masyarakat di RSUD Siti Fatimah
Provinsi Sumatera Selatan

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan”. Proses kegiatan dan penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya saya sampaikan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT., yang telah memberikan nikmat sehat, kekuatan, dan kelancaran dalam proses menyelesaikan skripsi.
2. Kedua orang tua, Ma (Ayah) RM. Amin dan Ibu Holilah, serta kedua adik-adik, Dzaki dan Fakhri, yang telah memberikan banyak nasihat, doa, dan berbagai macam bentuk dukungan untuk penulis.
3. Ibu Misnaniarti, S.KM., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Bapak dr. Syamsuddin Isaac SM. Sp.OG selaku Direktur Utama RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
5. Ibu Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku Dosen Pembimbing, Bapak Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes. selaku Dosen Penguji I, dan Ibu Siti Halimatul Munawarah, S.KM., M.KM. selaku Dosen Penguji II, yang telah memberikan banyak bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Nurul Fitria, S.KM., M.KM, Kak Indra Frana Jaya KK, S.Kep., Ners., M.Biomed, Kak Ari, Kak Hadi Kuswanto, dan Kak Beni, serta kakak-kakak kepala ruangan tiap unit kerja keperawatan yang telah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
7. Kepada para sahabat sedari maba hingga saat ini (grup goyang pusat dan cabang AKK, squid game, adudu squad, allegra dan elysian),

teman-teman kuliah dan orang terdekat yang telah sangat mendukung, menghibur, membantu, dan selalu mendoakan yang terbaik untuk setiap hal yang saya jalani.

8. Kepada rekan-rekan di BO Pers Publishia FKM UNSRI, AIESEC in UNSRI, Mahasiswa MSIB Batch I, dan Mataharikita.co, yang telah menjadi tempat belajar, tumbuh dan berkembang dengan berbagai hal dan tantangan baru.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penyusunan, bahasan, ataupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan informasi bagi berbagai pihak.

Palembang, Januari 2023

Daniyah Fitriyah Puteri
NIM. 10011381924153

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Daniyah Fitriyah Puteri
NIM : 10011381924153
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Perawat
di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Indralaya
Pada Tanggal : Januari 2023
Yang Menyatakan

Daniyah Fitriyah Puteri
NIM. 10011381924153

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti	6
1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat.....	6
1.4.3 Manfaat Bagi Tempat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Rumah Sakit.....	8
2.1.1 Pengertian, Tugas dan Fungsi.....	8
2.2 Perawat.....	9
2.3 Landasan Teori.....	10
2.4 <i>Turnover Intention</i>	10
2.3.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	10
2.3.2 Jenis-Jenis <i>Turnover</i>	11
2.3.3 Faktor-faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	12
2.3.4 Dampak <i>Turnover</i>	13
2.3.5 Rumus Menghitung <i>Turnover</i>	14

2.3.6	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	14
2.5	Kepuasan Kerja.....	16
2.4.1	Definisi Kepuasan Kerja.....	16
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.4.3	Dampak Ketidakpuasan.....	18
2.4.4	Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
2.6	<i>Job Burnout</i>	22
2.5.1	Definisi <i>Job Burnout</i>	22
2.5.2	Faktor <i>Job Burnout</i>	23
2.5.2	Dimensi <i>Job Burnout</i>	23
2.7	Kerangka Teori.....	26
2.8	Kerangka Konsep.....	27
2.9	Penelitian Terdahulu.....	27
2.10	Definisi Operasional.....	30
2.11	Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN.....	34
3.1	Desain Penelitian.....	34
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.2.1	Populasi.....	34
3.2.2	Sampel.....	34
3.3	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	35
3.3.1	Jenis Data.....	35
3.3.2	Cara Pengumpulan Data.....	35
3.3.3	Alat Pengumpulan Data.....	36
3.4	Pengolahan Data.....	39
3.5	Validitas dan Reliabilitas Data.....	40
3.5.1	Uji Validitas.....	40
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.6	Analisis dan Penyajian Data.....	41
3.6.1	Analisis Data.....	41
3.6.2	Penyajian Data.....	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	50
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1	Profil Singkat Lokasi Penelitian.....	50

4.1.2	Visi dan Misi.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi	52
4.2	Hasil Penelitian	53
4.2.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.2.2.1	Uji Validitas	53
4.2.2.2	Uji Reliabilitas	55
4.2.2	Hasil Responses Kuesioner.....	56
4.2.3	Hasil Analisis Univariat.....	57
A.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu Responden Penelitian.	57
B.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Penelitian	59
C.	Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Responden.....	65
D.	Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Job Burnout</i> Responden.....	67
E.	Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Turnover Intention</i> Responden	69
4.2.4	Hasil Analisis Multivariat (<i>Structural Equation Modeling Smart PLS</i>) 72	
A.	Evaluasi <i>Outer Model</i> Reflektif (Uji Pengukuran Model).....	75
E.	Evaluasi <i>Outer Model</i> Formatif (Uji Pengukuran Model).....	81
F.	Evaluasi <i>Inner Model</i> (Uji Model Struktural).....	83
G.	Evaluasi Kualitas Model.....	86
BAB V	PEMBAHASAN	89
5.1	Keterbatasan Penelitian.....	89
5.2	Pembahasan.....	89
5.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	89
5.2.2	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
5.2.3	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	92
5.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Job Burnout</i>	93
5.2.5	Pengaruh Demografi Terhadap Kepuasan Kerja	95
5.2.6	Pengaruh Demografi Terhadap <i>Job Burnout</i>	96
5.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh <i>Job Burnout</i>	98
5.2.8	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	99
5.2.9	Pengaruh Demografi Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	101

5.2.10 Pengaruh Demografi Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh <i>Job Burnout</i>	102
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.2 Definisi Operasional	30
Tabel 3.1 Kisi-kisi Item Pertanyaan Kuesioner McCloskey/Mueller	37
Tabel 3.2 Kisi-kisi Item Pertanyaan Kuesioner <i>Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey</i> (MBI-HSS)	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi Item Pertanyaan Kuesioner <i>Turnover Intention Scale</i>	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Burnout</i>	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Daftar Jumlah Perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Indikator	66
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Job Burnout</i> Responden Berdasarkan Indikator	67
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Turnover Intention</i> Responden Berdasarkan Indikator	69
Tabel 4.10 Tingkat <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Faktor Demografi Responden	70
Tabel 4.11 Variabel Laten dan Indikator Analisis SEM Menggunakan SmartPLS	74
Tabel 4.12 Uji Validitas Konvergen Berdasarkan <i>Average Outer Loadings</i>	75
Tabel 4.13 Uji Validitas Konvergen Berdasarkan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	77
Tabel 4.14 Uji <i>Discriminant Validity</i> Berdasarkan <i>Fornell-Larcker</i>	78
Tabel 4.15 Uji <i>Discriminant Validity</i> Berdasarkan <i>Cross-Loadings</i>	78
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Berdasarkan <i>Composite Reliability</i>	80
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach's Alpha</i>	80
Tabel 4.18 Evaluasi Konstruksi Demografi Berdasarkan <i>Outer Weights</i>	81
Tabel 4.19 Evaluasi <i>Collinearity Statistic</i> Berdasarkan VIF	82
Tabel 4.20 Evaluasi <i>Inner Model</i> Berdasarkan <i>Path Coefficients</i>	83
Tabel 4.21 Evaluasi <i>Inner Model</i> Berdasarkan <i>Specific Indirect Effects</i>	85
Tabel 4.22 Evaluasi Kualitas Model Berdasarkan <i>R-square</i>	86
Tabel 4.23 Evaluasi Kualitas Model Berdasarkan <i>F-Square</i>	87
Tabel 4.24 Evaluasi Kualitas Model Berdasarkan SRMR.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Jumlah Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-zahra Provinsi Sumatera Selatan <i>Resign</i> Tahun 2020-2021	2
Gambar 2.1 Kerangka Teori Modifikasi Abelson (1987); Fried et al. (2008), Kartono (2017), Wardhani (2018), Mueller & McCloskey (1990), Maslach C & Jackson, S.E (1986); Trisni Widhianingtanti & Van Luijtelaar (2022)	26
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	27
Gambar 3.1 Panduan Untuk Menentukan SEM PLS atau CB SEM (Hair Jr. et al., 2017)	44
Gambar 3.2 Tahapan Analisis SEM PLS Model Reflektif dan Formatif	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan	52
Gambar 4.2 Responses Sampel perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan	57
Gambar 4.3 Bagan Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kuesioner Kepuasan Kerja	60
Gambar 4.4 Bagan Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kuesioner <i>Job Burnout</i>	62
Gambar 4.5 Bagan Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kuesioner Turnover Intention	64
Gambar 4.6 Bagan Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Responden	66
Gambar 4.7 Bagan Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Job Burnout</i> Responden	68
Gambar 4.8 Bagan Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Turnover Intention</i> Responden	69
Gambar 4.9 Uji Normalitas Data Dengan Kolmogorov-Smirnov	72
Gambar 4.10 Model Variabel Laten SEM dengan Smart PLS 4 (Kepuasan Kerja → Job Burnout)	73
Gambar 4.11 Model Variabel Laten SEM dengan Smart PLS 4 (<i>Job Burnout</i> → Kepuasan Kerja)	73
Gambar 4.12 Diagram <i>Output Outer Model</i> Pada <i>PLS Algorithm</i>	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Penjelasan <i>Informed Consent</i> Penelitian	114
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i> (Persetujuan Setelah Penjelasan)	115
Lampiran 3. Kuesioner karakteristik Responden	117
Lampiran 4. Kuesioner Kepuasan Kerja	119
Lampiran 5. Kuesioner <i>Job Burnout</i>	120
Lampiran 6. Kuesioner <i>Turnover Intention</i>	121
Lampiran 7. Keterangan Lolos Kaji Etik	122
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	124
Lampiran 9. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian	126
Lampiran 10. <i>Output</i> Hasil Analisis	128

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang maksimal, tenaga kesehatan berperan penting terhadap masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya peningkatan ini merupakan sebagai bentuk investasi pembangunan sumber daya manusia yang secara sosial dan ekonomi mampu produktif, serta sebagai kesejahteraan umum sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-undang Dasar RI Tahun 1945 (UU RI No.36, 2014).

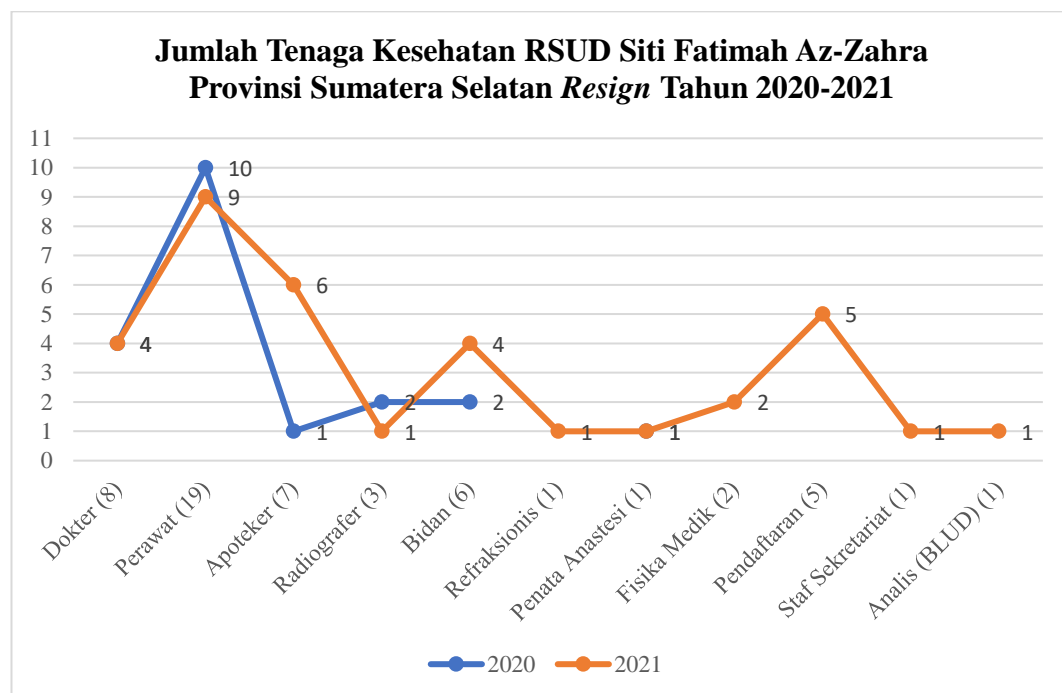
Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia seharusnya sudah terpenuhi, namun yang menjadi sebuah permasalahan adalah ketika rumah sakit kekurangan tenaga perawat dikarenakan distribusinya yang belum merata ke seluruh wilayah di Indonesia. Tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan (Friandani, 2021). Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang telah diatur dalam undang-undang dan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan melalui asuhan keperawatan di rumah sakit (Suroso, Hariyati and Novieastari, 2015).

Tenaga keperawatan merupakan tulang punggung di fasilitas pelayanan karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lain. Perawat memiliki peran sebagai *caregiver* yang merupakan peran utama dimana perawat akan terlibat aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Friandani, 2021). Tersedianya tenaga keperawatan yang baik secara kualitas dan kapasitas merupakan kunci keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan bagi pengguna jasa kesehatan.

Berbagai macam masalah dan perubahan proses bekerja perawat pada sistem pelayanan muncul dimana jumlah perawat yang tidak memenuhi untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien (Agustin *et al.*, 2022). Perubahan kondisi bekerja perawat akan memicu peningkatan *turnover intention* di sebuah

organisasi kesehatan yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi rentan mengalami stres kerja dalam waktu yang lama (*burnout*) dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. *Turnover intention* merupakan niat secara sadar untuk meninggalkan organisasi dan telah direncanakan (Mahdi *et al.*, 2012). Pada umumnya, dengan adanya *turnover intention* merupakan tanda awal dari timbul *turnover* (Mardiana, Hubeis and Panjaitan, 2014).

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan merupakan rumah sakit tipe B milik pemerintah daerah terbesar di Indonesia. Rumah sakit ini resmi beroperasi pada bulan Juni tahun 2018. Rumah sakit ini juga menjadi salah satu rumah sakit rujukan COVID-19 yang ada di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan pada hasil wawancara dengan pihak staf kepegawaian di Subbagian Pengelolaan SDM RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan, diketahui bahwa jumlah perawat *resign* mulai tahun 2021-2022 (per Juli) adalah sebanyak 13 orang. Adapun data jumlah perawat dari tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
**Grafik Data Jumlah Tenaga Kesehatan RSUD Siti Fatimah Az-zahra
Provinsi Sumatera Selatan *Resign* Tahun 2020-2021**

Dari data-data tersebut, dapat diketahui bahwa di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 – 2021 mengalami peningkatan jumlah tenaga kesehatan yang keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Jabatan yang paling banyak berhenti dari pekerjaannya adalah perawat. Menurut Mosadeghrad A. M. (2013), menyatakan bahwa di antara profesi lainnya, perawat merupakan profesi dengan kejadian *turnover* tertinggi (Mosadeghrad, 2013). Cresswell dalam Holland (2012) menyatakan bahwa sebaiknya tingkat *turnover* adalah 4%. Tingkat *turnover* pada sektor seperti keperawatan yang dituntut memberikan pelayanan tinggi idealnya adalah sebesar 3% - 6% per tahun (Mayawati, 2021). Apabila *turnover* telah melebihi angka ideal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa terdapat sebuah masalah pada organisasi kesehatan tersebut.

Turnover yang tinggi akan mempengaruhi terhadap kinerja rumah sakit. Rumah sakit akan mengalami penurunan jumlah perawat yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang lebih baik (Purba, Prima & Simanjuntak, 2021). Rumah sakit tentu akan mengalokasikan biaya lebih untuk merekrut dan melatih perawat baru. Jika tidak segera diatasi, maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada pasien juga.

Turnover pada seorang pekerja khususnya perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, baik secara internal maupun eksternal. Secara umum, faktor yang paling mempengaruhi *turnover* adalah ketidakpuasan pada pekerjaan (Kuswadi, 2004; Mardiana, Hubeis & Panjaitan, 2014; Mayawati, 2021). Padahal kepuasan kerja sangat berdampak pada segala proses kerja dan keuntungan bagi rumah sakit. Kepuasan kerja dapat menghantarkan para perawat untuk bekerja lebih produktif, mampu memberikan kinerja yang baik dan bertahan lama. Perawat yang memiliki kepuasan kerja juga dapat membawa kepuasan bagi pengguna jasa kesehatan di rumah sakit.

Selain berkaitan dengan kepuasan kerja, *burnout* terhadap pekerjaan turut menjadi sebuah permasalahan pada perawat di Indonesia. Menurut survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2007, keluhan stres kerja, tidak dapat beristirahat dengan baik, beban kerja yang tinggi, sering pusing dan menyita waktu serta gaji rendah tanpa insentif yang memadai dialami sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi (Wardhani, 2018). Jika stres kerja yang dialami perawat

tidak diatasi dengan baik, maka akan berdampak pada kondisi ketidakpuasan kerja dan *burnout* (Andarini, 2018). Pada penelitian Aseptia dan Pramitasari (2022) menunjukkan bahwa *burnout syndrome* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Aseptia & Pramitasari, 2022).

Dalam menjalani profesinya, seorang perawat tidak hanya berinteraksi dengan pasien saja, tetapi berhadapan juga dengan keluarga pasien, rekan kerja, dokter, dan pegawai bagian lainnya di rumah sakit. Munculnya konteks *burnout* pada *human service* atau pelayanan pelanggan seperti perawat dimana dalam menjalankan profesi ini menjalin interaksi secara personal baik kepada pasien maupun rekan kerja dengan tingkat interaksi tinggi ditambah dengan beban kerja yang berat dapat menjadi tekanan bagi perawat di rumah sakit sehingga terjadilah gejala *burnout* (Andarini, 2018). Perawat sering mengalami tingginya stres dari kondisi ketika berupaya dalam menyelamatkan pasien, rutinitas yang berulang, banyaknya jumlah pasien, tuntutan untuk bertindak cepat dan kondisi ruang kerja (Widhiastuti, 2019).

Dalam berbagai kasus dan penelitian yang telah dilakukan, permasalahan utama pada *turnover intention* perawat berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan tingkat *burnout* terhadap pekerjaannya. Seiring waktu, dengan meningkatnya pasien juga menyebabkan meningkatnya kebutuhan perawat yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *job burnout*, dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah “*Apakah kepuasan kerja dan job burnout berpengaruh terhadap turnover intention perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan dan apakah faktor demografi/karakteristik tiap individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan job burnout dalam mempengaruhi*”

turnover intention perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job burnout* terhadap *turnover intention* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini di antaranya:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
2. Mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap tingkat *turnover intention* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
3. Mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
5. Mengetahui apakah faktor demografi/karakteristik tiap individu turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
6. Mengetahui apakah faktor demografi/karakteristik tiap individu turut berpengaruh terhadap *job burnout* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job burnout* perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
8. Mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

9. Mengetahui pengaruh faktor demografi terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.
10. Mengetahui pengaruh faktor demografi terhadap *turnover intention* perawat yang dimediasi oleh *job burnout* di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

1. Menambah wawasan bagi peneliti terkait kepuasan kerja, *job burnout*, dan *turnover intention* pada perawat.
2. Menambah wawasan dan pengalaman untuk melakukan penelitian khususnya di bidang kesehatan.
3. Menambah keterampilan peneliti dalam melakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS, Excel dan SmartPLS.

1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

1. Dapat menjadi sumber informasi bagi tenaga pengajar maupun mahasiswa yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *job burnout*, dan *turnover intention* pada perawat.
2. Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan lebih jauh terkait dengan kepuasan kerja, *job burnout*, dan *turnover intention* pada perawat

1.4.3 Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat menjadi sumber informasi baru mengenai bagaimana tingkat kepuasan kerja, *job burnout* dan *turnover intention* serta solusi dari pemecahan masalah yang tersebut pada perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian difokuskan kepada satu objek yakni perawat dengan jumlah populasi dan sampelnya sebanyak 293 perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jl. Kol. H. Burlian KM 4.5, Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian survei menggunakan metode *cross-sectional* yang dianalisis

dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4 dalam satu waktu. Pengambilan data dilaksanakan selama satu bulan (14 November – 14 Desember 2022) menggunakan media survei secara *online* melalui *google form* yang kemudian disebarakan kepada sampel. Pada pembahasan di penelitian ini merupakan tingkat provinsi sesuai dengan tempat penelitian yang merupakan rumah sakit umum daerah terbesar tingkat provinsi di Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. and Hartono, J. (2015) *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed. I. Yogyakarta: ANDI.
- Agustin, I. *et al.* (2022) 'QNLW (Quality of Nurse Work Life) Pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap Turnover Perawat', *Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang (JPP)*, 17(1), pp. 93–104. doi: <https://doi.org/10.36086/jpp.v17i1>.
- Ahmad, A. and Rainyee, R. A. (2014) 'Which Is The Better Predictor of Employee Turnover Intentions: Job Satisfaction or Organizational Commitment? A Literature Review', *International Journal of Information, Business and Management*, 6(1). Available at: https://journaldatabase.info/articles/which_is_better_predictor_employee.html (Accessed: 2 January 2023).
- Ahyar, H. *et al.* (2020) *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Alam, A. and Asim, M. (2019) 'Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention', *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), pp. 163–194. doi: 10.5296/ijhrs.v9i2.14618.
- Andarini, E. (2018) *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga. Available at: https://repository.unair.ac.id/77964/2/TKP_67_18_And_a.pdf (Accessed: 5 September 2022).
- Arini, T. (2018) *Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural Dengan Kepuasan Kerja Perawat*, Perpustakaan Universitas Airlangga. Universitas Airlangga. Available at: https://repository.unair.ac.id/77538/2/TKP_49_18_Ari_b.pdf.
- Arzani, V. (2011) *Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2011*. Universitas Sriwijaya.
- Asepta, U. Y. and Pramitasari, D. (2022) 'Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di Kota Malang', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), pp. 34–52. doi: doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03.
- Bothma, C. F. C. and Roodt, G. (2013) 'The validation of the turnover intention scale', *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). doi: 10.4102/SAJHRM.V11I1.507.
- Brady, K. J. S. *et al.* (2020) 'Describing the emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment symptoms associated with Maslach Burnout Inventory subscale scores in US physicians: an item response theory analysis', *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 4(1). doi: 10.1186/s41687-020-00204-x.
- Branham, L. (2012) *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize The Subtle Signs and Act Before It's Too Late*. Amacom.
- Daniels, A. (2004) *Listening to New Zealand Nurses : a Survey of Intent to Leave, Job Satisfaction, Job Stress, and Burnout*. Auckland University of Technology.

- Dewanto, A. and Wardhani, V. (2017) 'Nurse Turnover and Perceived Causes and Consequences: a Preliminary Study at Private Hospitals in Indonesia', *BioMed Central (BMC) Nursing*, 17(52), pp. 1–15. doi: 10.1186/s12912-018-0317-8.
- Diana Sari W, I. (2010) *Manajemen Pemasaran Usaha Kesehatan*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Dotun, F. O., Nneka, A. A. and Akinlolu, A. A. (2013) 'Job Burnout and Intention to Quit: an Empirical Study of Nigeria Police.', *International Journal of Business and Economic Development*, 1(3).
- Duryadi (2021) 'Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS', in Santoso, J. T. (ed.) *Buku Ajar*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik; Universitas Sains & Teknologi Komputer (STEKOM), p. 148. Available at: https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_907f9e363ca6694b9a81cbccf96875b699575cd1_1640309725.pdf.
- Febrianita, Y. and Yunus, M. K. (2017) 'Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi', *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), pp. 55–60.
- Friandani, W. J. (2021) *Peran Perawat di Masa Pandemi Covid-19 – Rumah Sakit UNS, Rumah Sakit UNS*. Available at: <https://rs.uns.ac.id/peran-perawat-di-masa-pandemi-covid-19/> (Accessed: 8 October 2022).
- Fried, Y. *et al.* (2008) 'The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling', *International Journal of Stress Management*, 15(4), pp. 305–328. doi: 10.1037/A0013932.
- Garson, G. D. (2016) *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models, Multi-Label Dimensionality Reduction*. USA: Statistical Associates Publishing. doi: 10.1201/b16017-6.
- Al Ghifari, S. (2019) *Hubungan Persepsi Pasien Tentang Fasilitas dan Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Gillies, D. A. (1994) *Nursing Management: A Systems Approach*. 3rd Ed. Saunders.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2008) *Behavior in Organization*. 9th Ed. Edited by D. Parker. New Jersey: Pearson PrenticeHall.
- Gunawan, C. (2020) *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition: Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hair, J. F. *et al.* (2021) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Switzerland: Springer. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Hair Jr., J. F. *et al.* (2017) 'PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use', *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), pp. 107–123. doi: 10.1504/ijmda.2017.10008574.
- Harmili and Hatuwe, E. (2021) 'Asuhan Keperawatan Komunitas', in *Buku Ajar*. NEM, pp. 5–6.
- Hasibuan, M. S. P. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 18. Bumi Aksara.
- Heri, E. I. (2020) *Paradigma Baru Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*. Cetakan

- ke. Edited by I. M. R. Hartana. Depok: Rawajali Pers.
- Hutahaean, S. (2020) *Buku Standar Kompetensi Kerja Perawat*. Bandung: Media Sains Indonesia. Available at: https://books.google.co.id/books?id=fKcPEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Kadir (2019) *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Ed.3. Depok: Rajawali Pers.
- Kankaanranta, T. *et al.* (2007) 'The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private. *Health Policy*, 83(1), 50–64 | 10.1016/j.healthpol.2006.11.010', *Health Policy*, 83(1), pp. 50–64. doi: doi:10.1016/j.healthpol.2006.11.010.
- Kartono (2017) *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. 1st edn. Yogyakarta: Deepublish.
- Knudsen, H. K., Johnson, J. A. and Roman, P. M. (2003) 'Retaining counseling staff at substance abuse treatment centers: effects of management practices', *Journal of Substance Abuse Treatment*, 24(2), pp. 129–135. doi: 10.1016/S0740-5472(02)00357-4.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2001) *Organizational Behavior*. 5th edn. Irwin/McGraw-Hill.
- Kuria, S. and Alice Peter Mwangi Wanderi, O. (2012) 'Assessment of Causes of Labour Turnover in Three and Five Star-Rated Hotels in Kenya', *International Journal of Business and Social Science*, 3(15). Available at: www.ijbssnet.com (Accessed: 7 August 2022).
- Kuswadi (2004) *Cara Mengukur Kepuasan Karyawam*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Lee, S. Y. *et al.* (2014) 'Influence of the Nursing Practice Environment on Job Satisfaction and Turnover Intention', *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 47(5), pp. 258–265. doi: 10.3961/JPMPH.14.002.
- Lu, H. *et al.* (2012) 'Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review', *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), pp. 1017–1038. doi: 10.1016/J.IJNURSTU.2011.11.009.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Editi. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mahdi, A. F. *et al.* (2012) 'The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention', *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), pp. 1518–1526. doi: 10.3844/AJASSP.2012.1518.1526.
- Malik, M. M., Sumardjo, M. and Fadila, A. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19', *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, pp. 287–297.
- Mangara, A., Julianto and Lismawati (2022) *Etika Keperawatan: Buku Praktis Menjadi Perawat Profesional*. Penerbit Adab. Available at: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=DjVZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA83&dq=buku+Perawat&ots=XOZfVqRJbn&sig=m4eS4b-NReVhVJ-ZFFi2OI6jDfc&redir_esc=y#v=onepage&q=buku

Perawat&f=false.

- Mardiana, I., Hubeis, A. V. S. and Panjaitan, N. K. (2014) 'Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa', *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), pp. 119–130. doi: <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119-130>.
- Margarine, N. T., Marni, E. and Niriyah, S. (2021) 'Hubungan Adversity Quotient dengan Kejadian Burnout pada Parawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3', *Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal)*, 2(1), pp. 12–27. doi: <https://www.doi.org/10.25311/jkh.Vol2.Iss1.564>.
- Martins Pereira, S. *et al.* (2016) 'Compared to Palliative Care, Working in Intensive Care More than Doubles the Chances of Burnout: Results from a Nationwide Comparative Study', *PLOS ONE*. doi: [10.1371/journal.pone.0162340](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0162340).
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981) 'The measurement of experienced burnout', *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), pp. 99–113. doi: [10.1002/job.4030020205](https://doi.org/10.1002/job.4030020205).
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1986) 'The Measurement of Experienced Burnout', *Journal of Organizational Behavior*. doi: [10.1002/job.4030020205](https://doi.org/10.1002/job.4030020205).
- Mayawati, L. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat', *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), pp. 56–67. Available at: <https://journals.upiyai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/1203> (Accessed: 7 August 2022).
- Meisler, G. (2013) 'Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions', *Employee Relations*, 35(4), pp. 441–455. doi: [10.1108/ER-05-2012-0041/FULL/XML](https://doi.org/10.1108/ER-05-2012-0041/FULL/XML).
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2010) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. Indonesia. Available at: <https://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-340-tentang-klasifikasi-rumah-sakit.pdf>.
- Mirza, M. N. (2021) 'Analisis Faktor Risiko dan Konsekuensi Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit Swasta di Jakarta', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), pp. 1–18.
- Mosadeghrad, A. M. (2013) 'Quality of Working Life and Turnover Intentions: Implications for Nursing Management', *International Journal of Research in Nursing*, 4(2), pp. 47–54. doi: [10.3844/ijrnsp.2013.47.54](https://doi.org/10.3844/ijrnsp.2013.47.54).
- Mueller, C. W. and McCloskey, J. C. (1990) 'Nurses' job satisfaction: A proposed measure', *Nursing Research*, 39(2), pp. 113–117. doi: [10.1097/00006199-199003000-00014](https://doi.org/10.1097/00006199-199003000-00014).
- Muharni, S. and Wardhani, U. (2020) 'Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam', *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), pp. 236–245. Available at: <http://ojs.ukmc.ac.id/index.php/JOH%0AJKSP>.
- Najib, M. Y. (2020) *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Makmur*

- Pandaan, Pasuruan*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Available at: <http://etheses.uin-malang.ac.id/18193/1/15510065.pdf> (Accessed: 8 August 2022).
- Odedokun, S. A. (2015) 'Differential Influence of Demographic Factors on Job Burnout among Police Officers in Ibadan, Oyo State', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), pp. 520–526. doi: 10.5901/mjss.2015.v6n3s1p520.
- Pahlevi, W. (2009) *Analisis Pelayanan Pasien Rawat Inap di Unit Administrasi RSUD Budhi Asih Jakarta Timur Tahun 2009*. Universitas Sriwijaya.
- Pérez-Fuentes, M. D. C. *et al.* (2018) 'New Burnout Evaluation Model Based on the Brief Burnout Questionnaire: Psychometric Properties for Nursing', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). doi: 10.3390/IJERPH15122718.
- Potale, R. and Uhing, Y. (2015) 'Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado ', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). doi: 10.35794/EMBA.3.1.2015.6567.
- Purba, B. B., Prima, A. and Simanjuntak, A. (2021) 'Penyuluhan Tentang Turnover Perawat Covid 19 Dan Pemanfaatannya Dalam Pengambilan Kebijakan di Rumah Sakit Sembiring', *Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau*, 2(1), pp. 85–90.
- Purwanto, A. F. (2019) *Gambaran Burnout Pada Petani Karet PTPN XII Renteng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember*. Universitas Jember. Available at: https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/92050/AlvinFerdianPurwanto-152310101224_.pdf?sequence=1 (Accessed: 25 September 2022).
- Putra, D. M. B. A. and Mujiati, N. W. (2019) 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), p. 4045. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02.
- Rahmawati, E. (2016) 'Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), pp. 204–213. Available at: <https://journal.fkm.ui.ac.id/arsi/article/view/2202> (Accessed: 13 August 2022).
- Republik Indonesia (2009) *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Indonesia.
- Restiningrum, D. (2015) *Pengaruh Locus of Control dan Job Insecurity Terhadap Burnout Tenaga Perawat Rumah Sakit Paru Jember*. Universitas Jember.
- Rizky, P. *et al.* (2014) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(1), p. 79819. Available at: <https://www.neliti.com/id/publications/79819/> (Accessed: 1 January 2023).
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2009) *Organizational Behavior*. 13th Editi. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosnania, R. (2021) 'Faktor Determinan Terjadinya Burnout Pada Perawat Di Rsud Lamadukkelleng Kabupaten Wajo', *Sebatik*, 25(2), pp. 434–441. doi:

- 10.46984/sebatik.v25i1.1439.
- Rosyid, H. F. (1996) 'Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati', *Buletin Psikologi*, 4(1), pp. 19–25. Available at: <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/13462/9654>.
- Roza, N. and Supriyati (2022) 'The Effect of Organizational Culture, Career Development Remuneration and Job Satisfaction on Nurse Performance in Regional General Hospital in Batam Embung Fatimah City', *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), pp. 38–53. Available at: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/26075/12700> (Accessed: 12 August 2022).
- Sabri, L. and Hastono, S. P. (2014) *Statistik Kesehatan*. 1st edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saraswati, I. A. P., Yanti, N. P. E. D. and Swedarma, K. E. (2021) 'Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Unit Kerja: Literature Review', *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 9(4), p. 450. doi: 10.24843/coping.2021.v09.i04.p12.
- Sari, D. P. and Purwanto, E. (2018) 'Pengaruh Efikasi Diri dan Upaya Terhadap Niatan Berhenti Dengan Mediasi Kinerja, Kepuasan Kerja dan Sindrom Kelelahan', *Jurnal Manajemen*, 15(2), pp. 195–221. doi: 10.25170/jm.v15i2.476.
- Setiyanto, A. I. and Selvi, N. H. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), pp. 105–110.
- Setya, B. D. A. (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. ISH Telkom Group di Kota X)*. UIN Maulana Ibrahim Malang. Available at: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/21310>.
- Sinambela, L. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ke. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, I. N. A. (2015) *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD Tahun 2014*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Available at: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/29053/1/ISNA_NURUL_ANNISAA_SIREGAR-FKIK.pdf (Accessed: 13 August 2022).
- Siswadi, Y. (2016) 'Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti (Turnover Intention) Studi Pada perawat Di Rumah Sakitm uhammadiah medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(02), pp. 245–255. Available at: <http://fekon.umsu.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/Jurnal-Oktober-2016.pdf#page=105>.
- Squires, A. *et al.* (2014) 'Methodological Considerations When Translating "Burnout"', *Burnout Research*, 1(2), pp. 59–68. doi: 10.1016/J.BURN.2014.07.001.
- Subiyono, K., Susanti, I. H. and Hanum, F. (2022) 'Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD WH', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 215–222. Available at:

- ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri.
- Sugita, T. A., Katiandagho, J. R. and Wuisan, D. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 5(3), pp. 567–577. Available at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/viewFile/20385/10392> (Accessed: 21 August 2022).
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E. and Iskandar, N. Z. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur', *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3), pp. 109–123. Available at: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>.
- Sundari, P. R. S. and Meria, L. (2017) *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*. doi: 10.34306/abdi.v3i2.785.
- Suroso, S., Hariyati, R. T. S. and Novieastari, E. (2015) 'Pelayanan Keperawatan Prima Berbasis Budaya Berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Rumah Sakit', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1), pp. 38–44. doi: 10.7454/JKI.V18I1.396.
- Survival (2017) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dimediasi Burnout Serta Peran Karakteristik Demografi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Medical Representative di Kota Malang)*. Universitas Brawijaya. Available at: repository.ub.ac.id.
- Tadesse, B. and Muriithi, G. (2017) 'The influence of employee demographic factors on job satisfaction: A case study of Segen Construction Company, Eritrea', *African Journal of Business Management*, 11(21), pp. 608–618. doi: 10.5897/ajbm2017.8403.
- Tarcan, M. et al. (2017) 'An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals', *Applied Nursing Research*, 34, pp. 40–47. doi: 10.1016/J.APNR.2017.02.011.
- Teems, M. and Helbing, E. (2017) *An Investigation of Job Satisfaction among Nurses in the Emergency Department*. Albany State University. Available at: <http://hdl.handle.net/10675.1/620165>.
- Tourangeau, A. E. et al. (2006) 'Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller satisfaction scale', *Nursing Research*, 55(2), pp. 128–136. doi: 10.1097/00006199-200603000-00008.
- Trisni Widhianingtanti, L. and Van Luijtelaar, G. (2022) 'The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia', *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 11(1). Available at: <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jp3i> (Accessed: 8 October 2022).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan* (2014). Indonesia: LN.2014/No. 298, TLN No. 5607, LL SETNEG: 53 HLM. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38770>.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*

- (2014). Indonesia: LN.2014/No. 307, TLN No. 5612, LL SETNEG: 36 HLM. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38782/uu-no-38-tahun-2014>.
- Vanheule, S., Rosseel, Y. and Vlerick, P. (2007) 'The factorial validity and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory for human services', *Stress and Health*, 23(2), pp. 87–91. doi: 10.1002/smi.1124.
- Wahyuningtyas, R. *et al.* (2015) 'Employee turnover intentions in hotel: How to reduce it?', *Advanced Science Letters*, 21(4), pp. 719–722. doi: 10.1166/ASL.2015.5919.
- Wang, E. S. T. (2014) 'The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intentions in frontline employees', *Journal of Services Marketing*, 28(4), pp. 319–330. doi: 10.1108/JSM-11-2012-0217.
- Wang, H. *et al.* (2020) 'Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among Primary Care Providers in Rural China: Results from structural equation modeling', *BMC Family Practice*, 21(1). doi: 10.1186/S12875-020-1083-8.
- Wardati, N. A. (2017) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin', *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)*, 1(1), pp. 117–126. Available at: <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>.
- Wardhani, F. K. W. (2018) *Hubungan Antara Faktor-Faktor Stres di Tempat Kerja Dengan Turnover Intention Perawat di RSUD Tangerang Selatan*, *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Available at: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/53715/1/FEBRI LIANTI KUSUMA WARDHANI - FKIK.pdf>.
- Widhiastuti, A. (2019) *Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Kamar Operasi RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro*. Politeknik kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Available at: <https://penelitian.rsupsoeradji.id/wp-content/uploads/2020/01/Proposal-Penelitian-Hubungan-Beban-Kerja-dengan-Burnout-Syndrome-pada-Perawat-Kamar-Operasi-RSUP-dr.-Soeradji-Tirtonegoro.pdf>.
- Wilandha, P. F. and Wahyuningtyas, R. (2012) 'The influence of job satisfaction and organizational Commitment to employee turnover intentions in H Company', in Wibisono, D., Adhiutama, A., and Sianipar, C. P. M. (eds) *Proceedings of The 3 rd International Conference on Technology and Operations Management: Sustaining Competitiveness through Green Technology Management*. Bandung: Operations and Performance Management (OPM) Interest Group, School of Business and Management (SBM), Institut Teknologi Bandung (ITB), Indonesia, pp. 371–380.