

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER*  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PINDAD BANDUNG**

**SKRIPSI**



Oleh :

**NUNUNG  
NIM 312019032**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'ASIYIYAH BANDUNG  
2021**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER*  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PINDAD BANDUNG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program Studi Sarjana Keperawatan  
Fakultas Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Bandung*



Oleh :

**NUNUNG  
NIM 312019032**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'ASIYIAH BANDUNG  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**


**NUNUNG  
NIM 312019032**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER*  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PINDAD BANDUNG**

Skripsi ini Telah Disetujui Untuk Dipertahankan  
Pada Ujian Sidang Skripsi  
Tanggal 19 April 2021

Oleh :

Pembimbing Utama



**Dewi Mustikaningsih, S.Kep.,Ners.,M.Kep**  
NIP.1996120775003

Pembimbing Pendamping



**Perla Yualita, S.Pd. M.Pd**

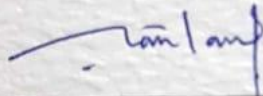
**LEMBAR PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :  
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER***  
**PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PINDAD BANDUNG**

Disusun oleh :  
**NUNUNG**  
**NIM 312019032**

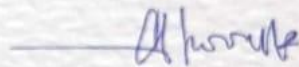
Telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Sidang Skripsi  
Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Kesehatan  
Universitas 'Aisyiyah Bandung  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima  
Bandung, 19 April 2021

Penguji I



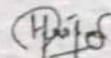
Nandang Jamiat N, S.Kp.,M.Kep.,Ns.Sp.Kep.Kom

Penguji II



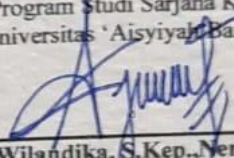
H. Yayat Hidayat, S.Kep.Ners., M.Kep

Ketua Penguji



Dewi Mustikaningsih, S. Kep. Ners., M.Kep

Diketahui oleh  
Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan  
Universitas 'Aisyiyah Bandung

  
Angga Wilandika, S.Kep.,Ners.,M.Kep

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nunung

NIM : 312019032

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Dengan ini menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiarisme atau penjiplakan/pengambilan karangan, pendapat atau karya orang lain dalam penulisan Skripsi yang berjudul :

### **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Perawat Di Rumah Sakit Pindad Bandung”**

Apabila suatu saat nanti saya terbukti melakukan plagiarism, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Bandung, 12 April 2021  
Yang membuat pernyataan,



## **MOTO**

"Tidak perlu menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak akan percaya itu."

( Ali Bin Abi Thalib)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Suami dan anak-anak yang selalu memberikan doa, motivasi, cinta, kasih sayang dan dukungan tiada henti,
2. Almarhum kedua orangtua dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya,
3. Almamater Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Aisyiyah Bandung
4. Manajemen dan semua rekan-rekan RS Pindad Bandung yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas luasnya limpahan rahmat dan hidayah-Nya hingga skripsi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Perawat di Rumah Sakit Pindad Bandung” ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tidak lupa dipanjatkan atas junjungan Rasulullah Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallam karena berkat Rahmat dan KaruniaNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana keperawatan. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak luput dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu izinkahlah penulis dengan segenap kerendahan hati mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Tia Setiawati, S.Kp.M.Kep.,Ns.,Sp.Kep.An selaku Rektor Universitas Aisyiyah Bandung
2. Ibu Dr. Sitti Syabariyah, S.Kp.,MS.Biomed selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Aisyiyah Bandung
3. Bapak Angga Wilandika, S.Kep.,Ners.,M.Kep selaku Koordinator dan Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Aisyiyah Bandung
4. Ibu Dewi Mustikaningsih, S.Kep.,Ners.,M.Kep dan Ibu Perla Yualita, M. Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis

5. Seluruh Dosen Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Aisyiyah Bandung yang telah memberi dukungan, bimbingan dan ilmu yang sangat bermanfaat
6. Suami, anak-anak dan seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan motivasinya
7. Semua rekan seangkatan Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Aisyiyah Bandung
8. Semua rekan di Rumah Sakit Pindad yang selalu memberikan dukungan dan motivasinya

Penulis sudah berusaha untuk membuat skripsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun penulis berharap ada masukan untuk penyempurnaan skripsi ini. Karena itu, saran yang konstruktif merupakan bagian yang tak terpisahkan dan senantiasa penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandung, 12 April 2021

Penulis



## ABSTRAK

Nunung

312019032

### **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PINDAD BANDUNG**

IV; 2021; halaman 77; tabel 19; skema 1, lampiran 9

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sadar dan terencana dengan keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan pilihannya. Salah satu faktor yang memengaruhi intensi *turnover* adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Pindad Bandung. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* sebanyak 60 orang perawat Rumah Sakit Pindad Bandung. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner skala kepuasan kerja dan intensi *turnover* yang disebar menggunakan *google form*. Teknik analisis yang digunakan *Chi-square*. Hasil penelitian diperoleh nilai  $p = 0.029 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Pindad Bandung. Hasil dari analisis diketahui aspek promosi yang paling kuat hubungannya dengan nilai  $p = 0.010$  maka dapat disimpulkan bahwa aspek promosi merupakan yang paling dominan terhadap intensi *turnover*. Hal ini karena pengembangan karir terhadap perawat masih kurang, seperti kurangnya motivasi untuk melanjutkan pendidikan maupun program pelatihan. Begitu juga dalam proses naiknya status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap waktunya cukup lama dan banyaknya tahapan yang harus dilalui. Disarankan kepada pihak rumah sakit lebih meningkatkan perhatian terhadap perawat sehingga kepuasan kerja meningkat dan mencegah terjadinya *turnover*.

Kata Kunci: Perawat, Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*

Kepustakaan: 40 buah (2011-2020)

## **ABSTRACT**

Nunung

312019032

### ***RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION OF NURSES AT PINDAD HOSPITAL, BANDUNG***

*IV; 2021; page 77; table 19; scheme 1, attachment 9*

*Turnover intention is an employee's desire to resign from his job in a conscious and planned manner with the desire to find a new job that suits his choice. One of the factors that influence turnover intention is job satisfaction. This study aims to identify the relationship between job satisfaction and turnover intention of nurses at Pindad Hospital Bandung. This study used a quantitative correlational design with a total sampling technique of 60 nurses at Pindad Hospital Bandung. The data collection technique used a questionnaire on the scale of job satisfaction and turnover intention which was distributed using google form. The analysis technique used is Chi-square. The results showed that the value of  $p = 0.029 < 0.05$ , so it can be concluded that there is a relationship between job satisfaction and turnover intention of nurses at Pindad Hospital Bandung. The results of the analysis show that the promotion aspect has the strongest relationship with the value of  $p = 0.010$ , it can be concluded that the promotion aspect is the most dominant in the turnover intention. This is because the career development of nurses is still lacking, such as a lack of motivation to continue education and training programs. Likewise, in the process of increasing the status of a contract employee to a permanent employee, the time is quite long and there are many stages that must be passed. It is recommended to the hospital to increase attention to nurses so that job satisfaction increases and prevents turnover.*

*Keywords: Nurse, Job Satisfaction, Intention Turnover  
Literature: 40 pieces (2011-2020)*

**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nunung

NIM : 312019032

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Fakultas : Ilmu Kesehatan

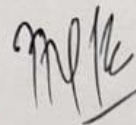
Demi pengembangan ilmu pengetahuan saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Aisyiyah Bandung Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover*  
Pada Perawat Di Rumah Sakit Pindad Bandung”**

Hak bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Aisyiyah Bandung berhak menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 12 April 2021  
Yang menyatakan,



Nunung

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<u>vii</u>
<b>DAFTAR SKEMA</b> .....	<u>viii</u>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan.....	9
D. Manfaat .....	10
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
A.Landasan Teori .....	12
1. Intensi <i>Turnover</i> .....	12
a. Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....	12
b. Aspek-Aspek Intensi <i>Turnover</i> .....	13
c. Faktor-Faktor Intensi <i>Turnover</i> .....	13
d. Dampak Intensi <i>Turnover</i> .....	14
2. Kepuasan Kerja .....	16
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	16
b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	17
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	18
d. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	19
e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover</i> .....	20
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	24
C. Kerangka Berpikir .....	27
D. Hipotesis .....	28

<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	<u>29</u>
A. Metode Penelitian .....	<u>29</u>
B. Variabel Penelitian .....	<u>29</u>
1. Definisi Konseptual .....	<u>29</u>
2. Definisi Operasional .....	<u>29</u>
C. Populasi dan Sampel .....	<u>31</u>
1. Populasi .....	<u>31</u>
2. Sampel .....	<u>31</u>
a. Besar Sampel .....	<u>31</u>
b. Teknik Pengambilan Sampel .....	<u>31</u>
D. Teknik Pengumpulan Data .....	<u>31</u>
E. Instrumen Penelitian .....	<u>32</u>
F. Validas dan Reliabilitas .....	<u>35</u>
G. Teknik Pengolahan Data .....	<u>36</u>
H. Analisis Data .....	<u>39</u>
I. Prosedur Penelitian .....	<u>42</u>
J. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<u>43</u>
K. Etika Penelitian .....	<u>43</u>
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN</b> .....	<u>46</u>
A. Gambaran Umum dan Unit Observasi ....	<u>46</u>
B. Hasil Penelitian.....	<u>48</u>
C. Pembahasan .....	<u>55</u>
<b>BAB V : Kesimpulan dan Saran</b> .....	<u>67</u>
A. Kesimpulan .....	<u>67</u>
B. Saran .....	<u>67</u>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Jurnal Nasional .....	<u>24</u>
Tabel 2.2 : Jurnal Internasional.....	<u>25</u>
Tabel 2.3 : Jurnal Terdahulu .....	<u>26</u>
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....	<u>30</u>
Tabel 3.2 : Penilaian/Skoring Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>34</u>
Tabel 3.3 : <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>34</u>
Tabel 3.4 : Penilaian/Skoring Skala Kepuasan Kerja .....	<u>34</u>
Tabel 3.5 : <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja .....	<u>34</u>
Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas .....	<u>36</u>
Tabel 3.7 : Hasil Uji Reliabilitas .....	<u>36</u>
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik .....	<u>48</u>
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel .....	<u>49</u>
Tabel 4.3 : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>50</u>
Tabel 4.4 : Hubungan Kepuasan Gaji dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>51</u>
Tabel 4.5 : Hubungan Kepuasan Pekerjaan dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>51</u>
Tabel 4.6 : Hubungan Kepuasan Promosi dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>52</u>
Tabel 4.7 : Hubungan Kepuasan Pengawasan dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>53</u>
Tabel 4.8 : Hubungan Kepuasan Rekan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>54</u>
Tabel 4.9 : Hubungan Kepuasan Kondisi Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i> .....	<u>55</u>

## DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 : Paradigma Penelitian .....	<u>28</u>
--	-----------

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah P., A. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang). *J-Ensitem*, 3(01), 14–20.  
<https://doi.org/10.31949/j-ensitem.v3i01.310>
- Alfiyah. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention perawat di Brawijaya Women and Children Hospital, Jakarta 2013*. 190.
- Austin, E., & Prabowo, S. (2013). Hubungan kepuasan terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT.F. 12(1), 80–94.
- Basri, B., Anwar, S., & Nursalam. (2017). *Analisis Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih 2017*.
- Etnaningtias, A. P. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. xvi + 144.
- Gusnawati. (2018). *Analisis Faktors-Faktor yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Swasta Tipe C Kota Batam Tahun 2018*.
- Handayani, S., & Bigwanto, M. (2019). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2019*.
- Hidayat, A. A. (2017). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Indrayani, S. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014 Analysis of Factors Associated With Desire to Move Work Nurse Hospital X Balikpapan, Year 2014 Susila Indrayani*. 2, 150–161.
- Ismuntania. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Terhadap Intensi Turnover Perawat di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kartono. (2017). *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.
- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama*



Cabang Yogyakarta. 2015.

<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>

Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.  
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mardiana, I., S. Hubeis, A. V., & 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), 119–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119-130>

Marito, M. (2016). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Medis RSIA. Stella Maris Kota Medan*. 1–12.

Mona Rentauli S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pengatur Ruang dan Kepuasan terhadap Turnover Intention Perawat (Studi pada Area Instalasi Rawat Inap 1 da 2 Rumah Sakit Immanuel Bandung)*. 1–10.

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.

Notoprawiro, F. R. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Graha Sumber Berkah)*.

Nugrahena, N. P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok*. 147.

Nugrahena, N. P., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 302–314.

Nursing Solutions Incorporated. (2017). *2020 National Health Care Retention & RN Staffing Report*. 717, 16. [www.nsinursingsolutions.com](http://www.nsinursingsolutions.com).

Oktizulvia, C. (2017). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dengan Niat Keluar (Intention To Quit) Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Tipe C Kota Padang*.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).  
<https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>

Permata, E. I., H. P., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Mirota Kampus Yogyakarta. *Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 53(9), 1689–

1699.

- Prajab, A. K. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pegawai Aviation Security (AVSEC) Di Bandara Silampasi Kota Lubuklinggau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rachmawati, A. (2018). Bagaimana menurunkan turnover intention berdasarkan variabel spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality), iklim etis kerja (ethical climate), dan komitmen organisasi (organizational commitment)? *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rahmajulita, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*, 52(1), 1–5.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Safira, H. (2019). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. X Bandung.
- Saragih, U. D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Honor Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar*. 4–16.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention ( Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman ). *Urnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Sugandi, D. (2018). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Intention Turnover (Studi pada KAP di Bandung). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover pada Guru di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Suryani, R., & Heryana, A. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018*. 1–8.
- Yolanda, G. (2019). *Hubungan Anatara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat (Studi Pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)*. 23(3), 1–9.
- Yulianto, A. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt Dan Liris Sukoharjo*. 66, 37–39.
- Yusmi, R., Ulfa, L., & Azijah, I. (2018). Hubungan Kepuasan Pengembangan

Karir dengan Turnover Intention Perawat di RSIA Brawijaya Tahun 2017.  
*Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 32–38.  
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>

Zainafree, I., & Mernawati, D. (2016). Analisis Fakor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 45–52.