



HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT

Wahyuni*, Dewi Purnamawati, Eni Widiastuti

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. Cemp. Putih Tengah I, Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10510, Indonesia

*wahyuni82.onyon@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat *turnover* perawat di rumah sakit Indonesia cukup tinggi yaitu melebihi 10 % tiap tahunnya (diatas batas normal). Penyebab *turnover intention* antara lain ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, dan kurangnya kualitas kehidupan kerja di rumah sakit. *Turnover intention* perawat dapat menyebabkan berkurangnya perawat terlatih dan ahli dibidangnya. Metode: Penelitian ini adalah *cross sectional*, dengan 117 responden perawat. Kuisioner digunakan dalam pengumpulan data dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil: hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ($p=0,000$). hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan *turnover invention* ($p=0,102$). hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja ($p=0,000$). hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* ($p=0,046$). hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan beban kerja ($p=0,000$). hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* ($p=0,000$). hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dampaknya *turnover intention* ($p=0,0016$). hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja dampaknya *turnover intention* ($p=0,102$). Kesimpulan: Ada hubungan bermakna kualitas kehidupan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit.

Kata kunci: beban kerja; kepuasan kerja; kualitas lingkungan kerja; *turnover intention*

RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE, WORKLOAD, JOB SATISFACTION, IMPACT ON *TURNOVER INTENTION* ON NURSES

ABSTRACT

The turnover rate of nurses in Indonesian hospitals is quite high, exceeding 10% per year (above the normal limit). Causes of turnover intention include job dissatisfaction, high workload, and lack of quality of working life in hospitals. Nurses' turnover intention can lead to a decrease in trained nurses and experts in their fields. Method: This study was cross sectional, with 117 nurses as respondents. Questionnaires were used in data collection and the analysis used was multiple linear regression analysis. Result: the relationship between the quality of the work environment with job satisfaction ($p = 0.000$). the relationship between the quality of the work environment and turnover intention ($p=0.102$). the relationship between workload and job satisfaction ($p=0.000$). the relationship between workload and turnover intention ($p=0.046$). the relationship between the quality of the work environment and workload ($p=0.000$). the relationship between job satisfaction and turnover intention ($p=0.000$). The relationship between the quality of the work environment and job satisfaction has the impact of turnover intention ($p=0.0016$). the relationship between workload and job satisfaction has the impact of turnover intention ($p=0.102$). Conculsion: There is a significant relationship between the quality of work life, workload on job satisfaction and its impact on turnover intention in hospital nurses.

Keywords: quality of work environment; job satisfaction; turnover intention; workload

PENDAHULUAN

Undang No. 3 Tahun 2020 adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu

meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Meningkatnya tuntutan masyarakat di sarana kesehatan terutama di rumah sakit, secara berkesinambungan membuat rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pemberian pelayanan kesehatan. Salah satu mutu pelayanan kesehatan yang harus ditingkatkan secara berkesinambungan adalah mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

Permasalahan yang sering timbul dalam manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja dari pegawai agar tidak ada keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), bila *turnover intention* pada perawat tidak bisa di atasi maka akan menurunkan mutu pelayanan rumah sakit. Standar turnover adalah 5 – 10 % pertahun dianggap sebagai kondisi ideal. Indonesia tingkat *turnover* perawat di rumah sakit cukup tinggi, yaitu melebihi 10 % tiap tahunnya (diatas batas normal). Namun fakta menunjukkan *turnover* yang terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat diatas batas standar. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, seperti keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Penyebab *turnover intention* antara lain ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, dan kurangnya kualitas kehidupan kerja di rumah sakit. *Turnover intention* perawat dapat menyebabkan berkurangnya perawat terlatih dan ahli dibidangnya. *Turnover* sendiri dapat berdampak positif ataupun negatif pada organisasi rumah sakit.

Kepuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat bekerja (Sulistyarini, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap hasil perkerjaan. Maka ketika kepuasan kerja menurun, kecenderungan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan menjadi meningkat. Faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat adalah beban kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh aktivitas yang dilakukan selama bertugas di unit pelayanan keperawatan, sehingga semakin tinggi tingkat beban kerja perawat, maka semakin tinggi *turnover intention* perawat dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja perawat, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di rumah sakit. Untuk mengurangi beban kerja perawat yang tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit mengembalikan peran dan fungsi Perawat sesuai dengan kompetensinya yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, mengurangi pekerjaan administratif yang bukan tanggung jawab perawat.

RS MRM merupakan Rumah Sakit tipe B, dan memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan RS lainnya karena merupakan RS MRM yang memiliki latar belakang militer. Rumah sakit sangat penting mempertahankan kualitas mutu pelayanan. Berdasarkan data *turnover* perawat diperoleh dari bagian personalia dan komite keperawatan di RS MRM diketahui pada tahun 2017–2018 terjadi *turnover* sebanyak 10,8 %, karena banyaknya beban kerja tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima, banyak yang mencari pekerjaan di RS lain. Tahun 2019–2020 sebanyak 12,5 % karena mendapatkan pekerjaan di RS lain, adanya pandemi covid 19 sehingga banyak yang memutuskan untuk berhenti bekerja di RS. Pada tahun 2021 tiga bulan terakhir sebanyak 5,8 % mengundurkan diri dengan alasan sudah mendapatkan pekerjaan di RS lain, dan lulus test CPNS.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dimana data variabel *endogen* dan variabel *eksogen* akan dikumpulkan pada saat bersamaan. Penelitian dilakukan di RS MRM, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana, peneliti mengamati secara langsung responden yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja (X_1), beban kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1), *turnover intention* (Y_2). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator variabel tersebut dijadikan tolak ukur menyusun instrument yang berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisa statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda untuk mempengaruhi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung digunakan analisis jalur dengan variabel *intervening* atau *mediating*, yang berfungsi menghubungkan variabel endogen dan variabel eksogen (Kadir, 2015).

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi karakteristik responden (n=117)

Variabel	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	16,2
Perempuan	98	83,8
Usia		
< 30 Tahun	62	53
≥ 30 Tahun	55	47
Mean ± SD / Min - Max	31,6 ± 7,5	21 -59
Pendidikan Terakhir		
D3	95	81,2
Ners	22	18,2
Lama kerja Kurang dari 10 tahun		
Lebih dari 10 tahun	64	54,7
Mean ± SD	8,12 ± 7,1	0 - 30
Gaji		
< UMR	88	75,2
≥ UMR	29	24,8
Status Kepegawaian		
Bukan ASN	88	75,2
ASN	29	24,8

Tabel 1 Sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 83,8%, rata-rata usia 31,6 tahun (sd=7,5), sebanyak 81,2 % responden memiliki pendidikan terakhir D3. Rata-rata masa kerja perawat adalah 8,1 tahun (sd=7,1), sebagian besar responden memiliki gaji < UMR sebanyak 75,2%, dengan status kepegawaian sebanyak 75,2% merupakan perawat bukan ASN.

Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis didapatkan rata-rata kualitas kehidupan kerja perawat 55,56 *standar deviasi* 8,32 dengan nilai minimum 34 dan maksimum 72, rata-rata kualitas beban kerja perawat 85,52 *standar deviasi* 10,31 dengan nilai minimum 61 dan maksimum 112, rata-rata kepuasan kerja perawat 47,21 *standar deviasi* = 6,72 dengan nilai minimum 27 dan maksimum 60, rata-

rata *turnover intention* perawat 23,28 standar deviasi 7,35 dengan nilai minimum 10 dan maksimum 42.

Tabel 2.

Kualitas kehidupan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*

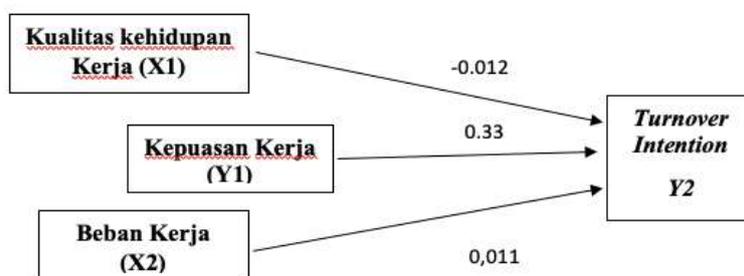
Variabel	Mean	sd	Min	Max
Kualitas Kehidupan Kerja	56,54	8.32	34	72
Beban Kerja	85,52	10,31	61	112
Kepuasan Kerja	47,21	6,72	27	60
<i>Turnover Intention</i>	23,28	7,35	10	40

Tabel 3.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit (n=117)

Variabel	Beta	P value	r	r square
Constan	18,762			
Kualitas Kehidupan Kerja	0,048	0.000	0,261	0,248
Beban Kerja	0,301			

Tabel 2 koefisien determinasi (*r square*) menunjukkan nilai 0,248 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 24,8% variasi variabel dependen kepuasan kerja, atau dengan kata lain kedua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan beban kerja dapat menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sebesar 24,8%. P value 0,000 berarti pada alpha 5% dapat diartikan kedua variabel tersebut secara signifikan dapat memprediksi variabel kepuasan kerja.



Analisa data koefisien jalur model 2

Tabel 4.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit (n=117)

Variabel	Beta	P value	r	r square
Constan	4,717			
Kualitas Kehidupan Kerja	-0,012			
Beban Kerja	0,011	0.001	0,127	0,108
Kepuasan Kerja	0,338			

Tabel 4 koefisien determinasi (*r square*) menunjukkan nilai 0,108 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 10,8% variasi variabel dependen *turnover intention*, atau dengan kata lain ketiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi variabel *turnover intention* sebesar 10,8%. P value 0,001 berarti pada

alpha 5% kita dapat menyatakan bahwa model regresi cocok dengan data yang ada, atau dapat diartikan ketiga variabel tersebut secara signifikan dapat memprediksi variabel *turnover intention*.

Pada hasil tersebut berarti variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap penentuan *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Adapun gambar jalur dapat terlihat pada gambar di bawah ini. Faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat adalah beban kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh aktivitas yang dilakukan selama bertugas di unit pelayanan keperawatan, sehingga semakin tinggi tingkat beban kerja perawat, maka semakin tinggi *turnover intention* perawat dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja perawat, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di rumah sakit. Untuk mengurangi beban kerja perawat yang tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit mengembalikan peran dan fungsi Perawat sesuai dengan kompetensinya yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, mengurangi pekerjaan administratif yang bukan tanggung jawab perawat.

Tabel 5
Wright Direct & Indirect

Variabel	Direct	Indirect	Total Effect
Kualitas Kehidupan Kerja* Kepuasan Kerja	0,048		0,048
Beban Kerja* Kepuasan Kerja	0,301		0,301
Kualitas Kehidupan Kerja* <i>Turnover intention</i>	-0,012		-0,012
Beban Kerja* <i>Turnover intention</i>	0,011		0,011
Kepuasan Kerja* <i>Turnover intention</i>	0,338		0,338
(Kualitas Kehidupan Kerja* Kepuasan Kerja)* (Kepuasan Kerja* <i>Turnover intention</i>)		0,048*0,338	0,016
(Beban Kerja* Kepuasan Kerja)* (Kepuasan Kerja* <i>Turnover intention</i>)		0,301*0,338	0,102
(Kualitas Kehidupan Kerja* Kepuasan Kerja) * (Beban Kerja* Kepuasan Kerja) * (Kepuasan Kerja* <i>Turnover intention</i>).	0,016*0,1 02	0,048*0,301 *0,338	0,005

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dampaknya *Turnover intention* Perawat

Pengaruh kualitas lingkungan kerja dan beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diketahui pengaruh langsung sebesar 0,002 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,005 maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung kualitas lingkungan kerja dan beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat bekerja (Sulistyarini, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap hasil perkerjaan.

Faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat adalah beban kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh aktivitas yang dilakukan selama bertugas di unit pelayanan keperawatan, sehingga semakin tinggi tingkat beban kerja perawat, maka semakin tinggi *turnover intention* perawat dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja perawat, maka semakin rendah *turnover intention* perawat di rumah sakit. Untuk mengurangi beban kerja perawat yang tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit mengembalikan peran dan fungsi Perawat sesuai dengan kompetensinya yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, mengurangi pekerjaan administratif yang bukan tanggung jawab perawat.

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dampaknya *Turnover intention* Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai p sebesar 0,102 artinya tidak ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja dampaknya *turnover intention* perawat di RS Tk II Moh Ridwan Meuraksa Tahun 2022. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Astianto & Suprihhadi, 2014). Hasil penelitian ini berbedaa dengan yang telah dilakukan oleh (Lisabella & Hasmawaty, 2021) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap employee engagement, ketidak sesuaian tersebut diperoleh karena perbedaan karakteristik RS Tk II Moh Ridwan Meuraksa yang juga sebagai rumah sakit militer, para perawat sudah terbiasa mendapati beban kerja dengan disiplin yang tinggi.

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dampaknya *Turnover intention* Perawat

Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention diketahui pengaruh langsung sebesar 0,002 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,005 maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Aisha Naseer et el, 2017), (Wibowo, 2015), dan (Sakul, 2018) menunjukkan bahwa Jurnal Indikator: Vol 5, No 3 (2021) Page 10 kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan beban kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap turnover (Y) pada karyawan. Kepemimpinan yang baik, Kompensasi yang baik dan Beban Kerja yang sesuai dengan standar ABK (Analisa Beban Kerja) akan menurunkan tingkat Turnover karyawan.

SIMPULAN

Secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat di RS MRM Tahun 2022. Sehingga disarankan bagi Rumah Sakit agar dapat menurunkan angka turnover intention dengan melakukan pembagian beban kerja yang profesional kepada perawat pelaksana dan melakukan evaluasi beban kerja dan kepuasan kerja perawat setiap 3 bulan-6 bulan sekali.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh civitas akademik Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta dan kepada para pembimbing, penguji, keluarga yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil serta terima kasih

kepada Kepala Rumah Sakit RS MRM yang telah memberikan izin penelitian ini sehingga berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, D. K. A. S., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2013). Recommendation in Decreasing Burnout on the Contract Nurses. *Jurnal Ners*, 8(1), 142–152.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the *turnover intention* scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12.
- Destyaningrum, D. T., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Finishing Factory PT. Suparma Tbk. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 401–407.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kementrian Kesehatan Indonesia., K. kesehatan. (2014). *Kementrian Kesehatan RI Klasifikasi, Permenkes No. 56 tentang Sakit, dan Perizinan Rumah Republik*.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Lisan, W. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover intention* Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Mulyani, S., & Gunawan, H. (2017). Analysis Of The Impact Of Leadership Style And Job Satisfaction On *Turnover intention* Through Job Stress At Customer Service (Frontline) Pt Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne). *Business and Entrepreneurial Review*, 17(1), 33–52.
- Mustafa, M., Ramos, H. M., & Badri, S. K. Z. (2020). Determining nonfamily employees' job satisfaction and *turnover intentions*: the roles of job autonomy and work passion. *Journal of Family Business Management*.
- Oroh, M. E., & Pondaag, L. (2014). Keperawatan Di Ruang Interna Rsud Noongan. *Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado*, 2.
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan Organizational Commitment dan *Turnover intention* pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259–265.

- Putri, F. A., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2021). Pengaruh Diversity, Kompensasi, Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Perawat Rumah Sakit Islam” Unisma” Kota Malang. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1334–1345.
- Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 175–184.
- Saputri, A. (2015). *Pengaruh Etika Profesi, Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, Dan Workload Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Inspektorat Provinsi Banten)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sembel, S. S., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Sulistyarini, N. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai tetap DI Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2013*.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali*. Udayana University.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–15.