

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

M. Fariz Ghaswan Saleh, Cicilia Windyaningsih, Eka Yoshida
Universitas Respati Indonesia Jakarta
sisilwindi@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para kompetitor untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik. Salah satu masalah SDM yang dihadapi rumah sakit adalah *turnover intention*. Masalah ini merupakan masalah penting yang harus diatasi karena bisa mengganggu kelangsungan hidup rumah sakit dan dibutuhkan biaya yang cukup besar untuk mengatasinya. *Work Stress* dan *Work- Family Conflict* memiliki peran penting dalam meningkatnya *Turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Work Stress* dan *Work- Family Conflict* terhadap *Turnover intention* Pada Perawat Rumah Sakit Azra Bogor. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat unit rawat inap RS Azra Bogor. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling. Jumlah sampel yang ditentukan sebesar 76 perawat unit rawat inap. Metode analisis menggunakan pendekatan multiple linear regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work stress* berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention (P-value 0,013; β +0,443), *Work Family Conflict* berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention (P-value 0,001; β +0,465). Kesimpulan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Azra Bogor. Oleh karena itu management RS harus berusaha keras untuk menekan tingkat stres pada perawat, dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja, meningkatkan konseling, *coaching* pada perawat sehingga mampu menyeimbangkan antara peran pada tugas di rumah sakit dan di rumah.

Kata Kunci : *Work Stress, Work- Family Conflict, Turnover Intention*

ABSTRACT

Hospitals must be able to compete in providing the best service and be able to compete with competitors to provide the best service quality. One of the HR problems faced by hospitals is turnover intention. This problem is an important problem that must be overcome because it can disrupt the life of the hospital and the cost is quite large to overcome it. Job Stress and Job Conflict have an important role in turnover intention. The purpose of this study was to analyze the effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention in Nurses at Azra Hospital, Bogor. This research is quantitative with a cross-sectional approach. Data was collected using a questionnaire instrument. The sample in this study was the inpatient unit of the Azra Hospital, Bogor. The sampling technique was done by purposive sampling. The number of samples determined was 76 inpatient unit nurses. The method of analysis uses multiple linear regression approach. The results showed that Work Family Conflict was significantly related to turnover intention (P-value 0.013; +0.443), Work Family Conflict was significantly related to turnover intention (P-value 0.001; +0.465). The conclusion of the study is that there is a significant effect, both partially and simultaneously, between work stress and work-family conflict on turnover intention in nurses at Azra Hospital, Bogor. Therefore, hospital management must try hard to reduce stress levels on nurses, and conduct periodic evaluations of the workload, improve counseling, coaching for nurses so that they are able to balance the tasks at the hospital and at home.

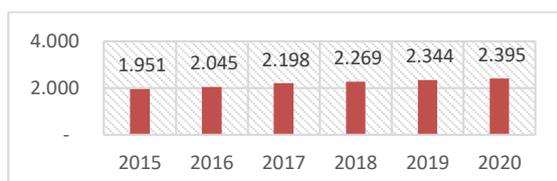
Keywords: *Work Stress, Work- Family Conflict, Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya merupakan tujuan utama suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Dalam dinamika perubahan bisnis, organisasi harus bereaksi secara cepat dan tepat demi kepentingan terbaik perusahaan dan juga masyarakat (Budiyono, 2019). Menurut Edison et al. (2018) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempunyai fokus untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Tidak hanya perusahaan, rumah sakit umum juga harus mengelola sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang berkecimpung pada jasa pelayanan, sumber daya manusia sangat berperan guna keberhasilan rumah sakit.

Keberadaan dan peran fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai pengaruh yang besar dalam derajat kesehatan masyarakat suatu negara serta pembangunan yang berkelanjutan (World Health Organization 2020). Di Indonesia, pembangunan bidang kesehatan juga memperhatikan fungsi dan kinerja fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, rumah sakit dengan kekhususan, klinik, puskesmas (pusat kehatan masyarakat dan fasilitas lainnya).

Dalam sistem kesehatan di Indonesia pihak swasta terbuka untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkan terlaksananya pemberian pelayanan kesehatan yang layak bagi setiap penduduk Indonesia sebagai pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan Pasal 13 Ayat 3, Pihak Swasta dapat mendirikan fasilitas pelayanan Kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2021, 15 Agustus).



Gambar 1.1 Pertumbuhan Rumah Sakit Umum di Indonesia 2015-2020

Pada tahun 2015 jumlah rumah sakit umum (RSU) di Indonesia mencapai 1.951 RSU, 2016 mengalami peningkatan menjadi 2045 RSU, pada tahun 2017 jumlah RSU naik signifikan dengan penambahan 153 RSU baru sehingga jumlah total 2.198 RSU, 2018 total jumlah RSU 2.269, dan 2019 sebanyak 2.344 RSU, sampai dengan tahun 2020 ada penambahan 51 RSU baru sehingga total jumlah RSU di Indonesia mencapai 2.395, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 264.208 TT dengan rata-rata pertumbuhan per tahun 4% (Tempo, Ditjen.Yankes Kemenkes, 2021). Hal ini menunjukan bahwa tingkat kompetisi antara rumah sakit untuk menarik pasien cukup tinggi, sehingga rumah sakit perlu strategi khusus agar dapat memenangkan kompetisi sehingga bisa “survive” di industri pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para *competitor* untuk mendapatkan kepuasan konsumen atas pelayanan yang telah diberikan.

Salah satu tenaga kesehatan dalam rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah salah satu tenaga medis yang dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Menurut Depkes RI (2005) pelayanan keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Perawat adalah salah satu peran yang penting dalam pelayanan kesehatan karena seorang perawat harus siap sedia selama 24 jam dalam merawat pasien, maka mutu dari seorang perawat dapat menjadi cerminan dari mutu pelayanan dari suatu rumah sakit.

Rumah Sakit Azra pertama kali didirikan dan dibuka untuk umum pada tanggal 6 April 1994. Tingginya permintaan dari pasien dan keluarga serta warga masyarakat lainnya agar mereka bisa mendapatkan jenis pelayanan kesehatan yang lebih luas dan variatif selain dari pelayanan kebidanan dan penyakit kandungan, serta dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan, maka atas prakarsa Dr. Hidayat Danukusumah, SpOG (alm) Klinik Bersalin Azra meningkatkan status dan jenis pelayanan kesehatan yang diberikan menjadi Rumah Sakit Azra dengan

status Rumah Sakit Umum Tipe C. Rumah sakit Azra Bogor yakni menjadi rumah sakit yang mampu memberikan kepuasan bagi para masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan khususnya untuk seluruh lapisan masyarakat. Berikut adalah data jumlah perawat pada Rumah Sakit Azra Kabupaten Bogor selama lima tahun terakhir :

Tabel 1. Jumlah Perawat Rumah Sakit Azra Kota Bogor (2018-2021)

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Perawat	190	182	166	170	162

Berdasarkan data jumlah perawat selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 190 perawat di tahun 2018 menjadi 162 orang di tahun 2022. Hasil wawancara dengan bagian *Human Resources Department* Rumah Sakit Azra Kabupaten Bogor, diperoleh informasi pada saat dilakukan exit interview dengan perawat diperoleh hasil bahwa perawat meninggalkan RS disebabkan beberapa faktor diantaranya disebabkan karena jenjang karir yang kurang jelas, karena keterbatasan jumlah perawat sehingga terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, seharusnya jumlah tempat tidur terisi dan jumlah perawat 1:1 tapi saat ini perbandingannya bisa mencapai 1:2 sehingga hal ini membuat jadwal jaga berubah sehingga beban kerja tenaga kesehatan meningkat sehingga berdampak terhadap kelelahan dan stres saat kerja, selain itu alasan perawat untuk berhenti bekerja disebabkan karena perawat merasa kurang bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan peran di dalam keluarga, sehingga harus memilih untuk resign. Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap turnover intention atau keinginan perawat untuk pindah.

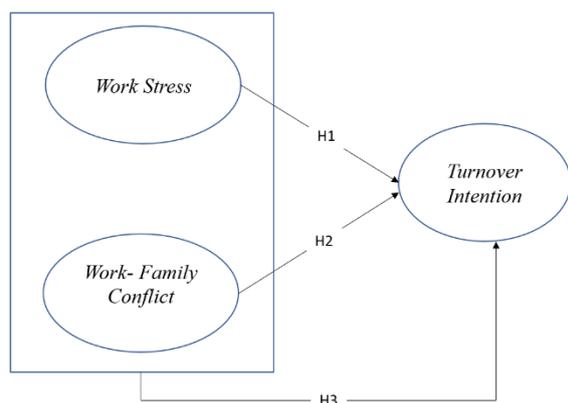
Contoh non finansial yaitu bisa berupa berlibur, diberangkatkan ibadah dan lain sebagainya (Sri, 2021). Hal ini akan menguntungkan rumah sakit karena dengan Memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian rumah sakit terhadap

Stres kerja adalah kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja yang nampak secara mental dan mengancam psikologis dan perilaku ditempat kerja (Lu Y *et al*, 2017). Salah satu penyebab timbulnya kelelahan mental dan juga fisik adalah karena tenaga kesehatan tidak memiliki hari libur dan beban kerja yang tinggi. *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Lu Y *et al*, 2017). Roboth, (2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh. Penelitian yang dilakukan Lu Y *et al* (2017), penelitian pada 3563 tenaga Kesehatan di Guangdong China, hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover intention* Pada Perawat Rumah Sakit Azra Bogor. Penelitian ini bersifat kuantitatif pendekatan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pengukuran item menggunakan skala likert poin 1 (sangat tidak setuju) s/d poin 5 (sangat setuju). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan sebesar 76 perawat pada unit rawat inap. Metode analisis menggunakan pendekatan *multiple linear regression*. Dengan model penelitian seperti pada Gambar 1.

karyawannya, karyawan pun akan loyal terhadap rumah sakit.



Gambar 1. Model Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang perawat pada unit rawat inap RS Azra Bogor. Berdasarkan tabel 5.1 profil responden, responden dengan jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu 96%, Perawat dengan jenis kelamin laki-laki hanya 4%. Berdasarkan Usia, rentang usia 20 sd 30 tahun sebanyak 49%, usia 31 sd 40 sebanyak 42%, 41 sd 50 tahun 9%. Berdasarkan tingkat Pendidikan didominasi oleh tingkat Pendidikan Diploma yaitu 67%, perawat dengan Pendidikan sarjana sebesar 33%. Berdasarkan status karyawan, kontrak sebanyak

59%, tetap 41%. Dari sisi lama bekerja perawat dengan <2 tahun sebanyak 8%, 2 sd 4 tahun 80%, dan lama bekerja >4 tahun sebanyak 12%.

Tabel 3. Profil Responden

Keterangan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	3	4%
Perempuan	73	96%
Usia		
<20 tahun	-	-
20-30 tahun	37	49%
31-40 tahun	32	42%
41-50 tahun	7	9%
> 50 tahun	-	-
Pendidikan		
D3/Sederajat	51	67%
S1/Sederajat	25	33%
Status		
Kontrak	45	59%
Tetap	31	41%
Lama Bekerja		
< 2 thn	6	8%
> 2-4 th	61	80%
> 4 th	9	12%
Total	76	100%

Table 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Coefficient Beta	t-statistik	P-value	Hasil
Work Stress	+0.443	2.534	0.013	H1 didukung
Work Family Conflict	+0.565	3.363	0.001	H2 didukung
R-square = 0,445 F-hitung = 29,242 (P-Value. 0,000 < 0,05)				

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa t hitung untuk variabel work stress adalah 2,534 pada tingkat signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0.443. Karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel work stress berhubungan secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesa H1 yang menyatakan bahwa *Work stress* berhubungan secara signifikan terhadap

turnover intention pada perawat di ruang rawat inap RS Azra Bogor dapat diterima.

Hasil analisa hipotesis ke-2 (H2), pada tabel diatas diketahui bahwa t hitung untuk variabel *Work Family Conflict* adalah 3,363 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0.465. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* berhubungan secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesa H2 yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict*

berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention pada perawat di ruang rawat inap RS Azra Bogor dapat diterima.

Nilai Fhitung sebesar 29,244, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya variabel *work stress* dan *work family conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Besarnya nilai koefisien *Adj-R Square* sebesar 0,445, artinya bahwa variabel turnover intention (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *work stress* dan *work family conflict* sebesar 44,5%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak masuk dalam penelitian ini misal job satisfaction, burnout dan variabel lainnya yang diduga mempengaruhi turnover intention.

Berikut adalah hasil analisa dalam penelitian ini dan beberapa hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara *work stress* dan *work family conflict* terhadap turnover intention pada perawat unit rawat inap RS Azra Bogor.

1. Hubungan antara Work Stress dengan Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa t hitung untuk variabel work stress adalah 2,534 pada tingkat signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0.443. Karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel work stress berhubungan secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesa H1 yang menyatakan bahwa *Work stress* berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention pada perawat di ruang rawat inap RS Azra Bogor dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami perawat akan berdampak terhadap tingginya turnover intention.

Stres kerja adalah kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja yang nampak secara mental dan mengancam psikologis dan perilaku ditempat kerja (Lu Y et al, 2017). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang

dapat mengakibatkan karyawan keluar dari pekerjaannya. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mempunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja (Basri, 2012). Masalah turnover intention adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. Turnover intention dipicu oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian ini dikukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lu Y et al (2017), penelitian pada 3563 tenaga Kesehatan di Guangdong China, hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Work Stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Luciani Noviane Badhe (2021), pada 220 perawat di Rumah Sakit X di kota Denpasar Bali. Hasil penelitian menunjukan bahwa work stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction pada perawat. Rindu et al (2020), melakukan penelitian pada 97 perawat di Rumah Sakit swasta di Indonesia, hasil penelitian menunjukan bahwa *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa t hitung untuk variabel *Work Family Conflict* adalah 3,353 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0.465. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* berhubungan secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesa H2 yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention pada perawat di ruang rawat inap RS Azra Bogor dapat diterima. Dampak dari *work-family conflict* adalah pada niat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kesulitan untuk menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan dapat memunculkan konflik dalam dirinya yang berdampak pula pada keinginannya keluar dari perusahaan

(Widya & Purba, 2019). *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Lu Y et al, 2017). Frone, Rusell, dan Cooper (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Widya & Purba (2019), penelitian pada 111 perawat dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention yang dimoderasi oleh Work-Family Conflict pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini. Hasil penelitian menunjukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lu Y et al (2017), penelitian pada 3.563 tenaga Kesehatan di Provinsi Guangdong China, hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi pada diri perawat akan membuat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan semakin tinggi. Pien, L. et al (2021), penelitian pada 200 perawat perempuan pada , Wan Fang Hospital Taiwan. Hasil penelitian menunjukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ($r = 0.350$, $p < 0.01$), perawat wanita di Taiwan lebih rentan terhadap resiko *work-family conflict*, hal ini disebabkan karena *traditional roles* bahwa perempuan harus bekerja keras melayani pekerjaan rumah meskipun bekerja diluar rumah.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa *work stress* berhubungan secara

signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu management perlu secara rutin melakukan evaluasi terhadap beban kerja, coaching atau pendampingan sehingga kondisi indikasi terjadinya stres pada perawat bisa diktekan. *Work Family Conflict* berhubungan secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. *Work stress* dan *Work Family Conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini perlu menjadi perhatian management rumah sakit untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja, meningkatkan konseling, *coaching* pada perawat sehingga mampu menyeimbangkan antara peran pada tugas di rumah sakit dan di rumah. *Work Stress* dan *Work-Family Conflict* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Azra Bogor

DAFTAR PUSTAKA

1. Armstrong G., Atkin-Plunk; C., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction Criminal Justice and Behavior, 1066-1082
2. Budiyo, (2019). Motivation Of Work, Organizational Culture, And Organizational Commitment Towards Work Productivity Lecturers And Employees Of Economics College Aas Surakarta (Stie Aas Surakarta). Humanities & Social Sciences Reviews. 7. 226-236. 10.18510/hssr.2019.7528.
3. Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. International Education Studies, 5(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p212>
4. Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
5. Elçi, M., Yildiz, B., & Erdiley Karabay, M. (2018). How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. *International Journal Of Organizational Leadership*, 7(1), 47-60. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60233>
6. Eva Nurhalifah, Arif Haryana, Nurminingsih Nurminingsih. 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus

- Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). JAM Vol 11 no. 2. 10.52643/jam.v11i2.1778
7. Eros Rosmiati, Maya Sova, Asmihani *Asmihani*, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Tosama Abadi Bogor, Jurnal Administrasi Manajemen, <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/issue/view/139>.
<https://doi.org/10.52643/jam.v12i4.2767>
 8. Hairo(2019). The Effect of the Work Environment, Job training, Work motivation, and Job Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal* 8 (1) (2019)
 9. Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2017). An Integrated Model Of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Taiwanese Reporters. *Asian Journal of Communication*. 28(2): 1–17. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
 10. Lu, Yong & Hu, Xiao-Min & Huang, Xiao-Liang & Zhuang, Xiaodong & Guo, Pi & Feng, Li-Fen & Hu, Wei & Chen, Long & Zou, Huachun & Hao, Yuan-Tao. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 7. e014894. 10.1136/bmjopen-2016-014894.
 11. Lu, Yong & Hu, Xiao-Min & Huang, Xiao-Liang & Zhuang, Xiaodong & Guo, Pi & Feng, Li-Fen & Hu, Wei & Chen, Long & Zou, Huachun & Hao, Yuan-Tao. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 7. e014894. 10.1136/bmjopen-2016-014894.
 12. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGrawHill.
 13. Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binamam Pressind.
 14. Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management*. 3rd Ed, OH: South western Cengage Learning Michael 1986.
 15. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 2 (Penerjemah: Didik Prayitno). Jakarta: Salemba Empat.
 16. Nurlela Runiati Sihombing, Nurminingsih Nurminingsih, Bachtar Bakrie, Pengaruh Penerapan Physical Distancing Dan Strategi Pemasaran Terhadap Keberlanjutan Usaha Pedagang Pada Saat Pandemi COVID-19 Di Lokasi Binaan Munjul Jakarta Timur, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol 11 No 2, Tahun 2021. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/issue/view/115>.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1889>
 17. P. Kuipers et al., 'Complexity and Health Care: Health Practitioner Workforce Services, Roles, Skills and Training, to Respond to Patients With Complex Needs', p. 25, 2011.
 18. Ran L, Chen X, Peng S, et al. Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ Open* 2020;10:e036702. doi:10.1136/bmjopen-2019-036702
 19. Ran L, Chen X, Peng S, et al. Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ Open* 2020;10:e036702. doi:10.1136/bmjopen-2019-036702
 20. Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
 21. Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
 22. Sri Samijatun, Sri Siswani. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jam* Vol 11 no 1. 10.52643/jam.v11i1.1348
 23. Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
 24. Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar