

# Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang

<sup>1</sup>Zamralita Sovie Mazzein, <sup>2</sup>Fauzobihi, <sup>3</sup>Pristanto Ria Irawan

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

<sup>1</sup>22120160@pertiwi.ac.id, <sup>2</sup>fauzobihi@pertiwi.ac.id, <sup>3</sup>pristanto.irawan@pertiwi.ac.id

Submit : 11 Jun 2025 | Diterima : 23 Jun 2025 | Terbit : 24 Jun 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di RSUD Jatisari Karawang. Topik *turnover intention* karyawan merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berdampak buruk pada efektivitas dan kualitas layanan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 64 karyawan tetap RSUD Jatisari Karawang.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang menilai efek simultan dan parsial dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi **tidak** memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja telah terbukti memberikan pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama memberikan pengaruh substansial terhadap *turnover intention* karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit harus meningkatkan kebijakan kompensasi dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk mengurangi niat pergantian staf.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Rumah Sakit

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, khususnya di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit. Mutu layanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kecakapan dan dedikasi personelnnya. Kesulitan signifikan yang dihadapi administrasi rumah sakit saat ini adalah tingginya keinginan untuk berpindah karyawan, yang dapat merusak kesinambungan dan kualitas layanan. Keinginan untuk berpindah karyawan menjadi indikator awal kemungkinan karyawan yang kompeten akan keluar, sehingga memerlukan perhatian signifikan dari manajemen.

RSUD Jatisari Karawang, rumah sakit daerah di Kabupaten Karawang, menghadapi tantangan serupa. Terjadinya (*turnover intention*) keinginan berpindah kerja yang tinggi di kalangan karyawan dapat berdampak buruk pada efektivitas organisasi, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengurangi kebahagiaan pasien. Faktor-faktor yang diyakini memengaruhi terbentuknya keinginan berpindah kerja antara lain kompensasi dan kepuasan kerja. (Kartika, 2018; Ramadhiansyah et al., 2022)

Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan elemen penting dalam menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk kecenderungan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan jabatan (Dira Mediani et al., 2025). Penelitian ini menyelidiki

korelasi antara kompensasi, jenjang karier, dan keinginan berpindah pada karyawan di rumah sakit umum. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang terkait dengan keinginan berpindah. Penelitian lebih lanjut (Shochifah, 2022a) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi keinginan berpindah karyawan dalam organisasi, dengan metodologi yang berlaku di lingkungan rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*/ keinginan berpindah staf di Rumah Sakit Daerah Jatisari Karawang. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan

### TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip dalam Sandora & Ramadhan (2022) dan Siswanto (2021), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Rivai dan Sagala mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Suffahurrohman & Qadariah, 2023).

Menurut Mathis dan Jackson (Handoko et al., 2021), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai karyawan. Lebih lanjut, Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang diperoleh dari pekerjaan atau aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang (Yohannes et al., 2021).

Mobley mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan yang disengaja dan disadari oleh seorang individu untuk keluar dari organisasi. Tett dan Meyer mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan yang disengaja dan disadari untuk keluar dari perusahaan. (Roy, S. S., dkk., 2024) (Lestari, dkk., 2020)

### METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah seluruh staf di RSUD Jatisari Karawang. Populasi dipilih karena seluruh karyawan rumah sakit memiliki atribut yang sesuai dengan fokus penelitian, khususnya terlibat dalam hubungan kerja formal dan berpotensi mengalami keinginan pindah kerja karena persepsi mereka terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah 64 karyawan, sesuai dengan statistik kepegawaian RSUD Jatisari Karawang tahun 2025.

Sampel penelitian ditentukan dengan metode Slovin (Nurkholis et al., 2024) dengan margin of error 10%, sehingga total responden yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah 64 orang yang merupakan pekerja di RSUD Jatisari Karawang. Metodologi ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi lapangan yang sebenarnya dan meningkatkan ketepatan temuan penelitian tentang pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. (Apriyana et al., 2024)

**Hipotesis** dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

---

H0: $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang
H1: $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang
H0: $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang
H1: $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang
H0: $\rho = 0$	Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang
H1: $\rho \neq 0$	Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap terhadap turnover intention di RSUD Jatisari Karawang

### Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (Swearingen, 2014), yaitu metode statistik yang menilai dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut secara bersamaan. Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan perilaku (kenaikan atau penurunan) variabel dependen (kriteria) ketika dua atau lebih variabel independen diubah sebagai faktor prediktor (Prahutama & Rahmawati, 2024).

Sebelum melakukan analisis regresi, data dievaluasi dengan uji asumsi konvensional, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hal ini bertujuan untuk menjamin bahwa model regresi yang digunakan mematuhi asumsi dasar, sehingga memungkinkan interpretasi hasil analisis yang tepat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu SPSS versi terbaru, untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi pemrosesan data. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan sejauh mana dampak setiap variabel independen terhadap keinginan berpindah karyawan melalui penerapan beberapa model regresi linier.

Pemanfaatan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 untuk mengevaluasi persepsi, sikap, atau pendapat mengenai fenomena sosial tertentu, sebagaimana didefinisikan secara operasional oleh peneliti (Ghozali 2018). Instrumen penelitian dievaluasi validitas dan reliabilitasnya mengenai setiap variabel independen dan dependen.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas terhadap instrumen pengukuran variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan turnover intention ( $Y$ ). Hasil validitas menunjukkan bahwa 7 item kompensasi, 14 item kepuasan kerja, dan 6 pertanyaan turnover intention memenuhi kriteria validitas. Pengujian validitas dilakukan melalui uji korelasi dua sisi pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,254. Suatu item dianggap sah jika nilai  $r$  yang dihitung melebihi nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $> 0,254$ ), yang menandakan kesesuaian item tersebut dengan konstruk variabel yang dinilai.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan konsistensi internal setiap variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r$  hitung sebesar 0,689, melampaui nilai  $r$  tabel sebesar 0,60, sehingga dianggap reliabel. Demikian pula, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,908, sedangkan turnover intention ( $Y$ ) mencatat nilai

r sebesar 0,894; keduanya di atas nilai r tabel sebesar 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk penelitian secara konsisten.

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS digambarkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Tabel Analisis Regresi Linear

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,997	4,253		7,289	,000
	Kompensasi	-,160	,157	-,129	-1,019	,312
	Kepuasan Kerja	-,174	,070	-,316	-2,493	,015

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan **tabel 1** persamaan model regresi secara lengkap linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 30.997 - 0,160X_1 - 0.174X_2$

### Uji t (parsial)

Uji ini bertujuan untuk memastikan dampak parsial dari variabel independen, khususnya kompensasi dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, turnover intention. Penentuan pengaruh variabel bergantung pada nilai probabilitas (signifikansi) dan uji-t. Jika nilai signifikansi (sig) di bawah 0,05, variabel independen dianggap memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Lebih jauh, dengan menggunakan uji-t, jika nilai t yang dihitung melampaui nilai t-tabel, pengaruh variabel dianggap signifikan; sebaliknya, dianggap tidak signifikan. Metode ini menjamin keakuratan inferensi pada hubungan antara variabel.

#### *Pengujian Hipotesis 1.*

Ho : Tidak Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention*

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention*

Nilai t-tabel dihitung menggunakan rumus  $t(\alpha/2; n - k - 1)$ , di mana  $\alpha$  menunjukkan tingkat signifikansi, n menunjukkan jumlah responden, dan k menunjukkan jumlah variabel independen. Nilai t-tabel yang diperoleh dari data penelitian ini adalah  $t(0,025; 61)$ , yang setara dengan 2,00. Tabel koefisien menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah -0,019, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,00, dan nilai signifikansinya adalah 0,312, melampaui ambang batas 0,05. Akibatnya, variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak menunjukkan dampak positif atau substansial terhadap turnover intention (Y)

#### *Pengujian Hipotesis 2.*

H0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*

H1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention*

Perhitungan nilai t-tabel dilakukan dengan menggunakan rumus  $t(\alpha/2; n - k - 1)$ , di mana  $\alpha$  merupakan tingkat signifikansi,  $n$  merupakan jumlah responden, dan  $k$  merupakan jumlah variabel bebas. Untuk  $n = 100$  dan  $k = 2$ , nilai t-tabel diperoleh dari  $t(0,025; 61)$  dan sama dengan 2,00. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah -2,493, jauh lebih rendah dari nilai t-tabel sebesar 2,00, dengan tingkat signifikansi 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, sampai batas tertentu, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* (Y).

### Uji F (simultan)

*Pengujian Hipotesis 3:*

H0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention*

Nilai F-tabel dihitung menggunakan rumus  $F(k; n - k)$ , di mana  $n$  merupakan jumlah total responden dan  $k$  merupakan jumlah variabel bebas. Untuk  $n = 64$  dan  $k = 2$ ,  $F(2; 62)$  diperoleh sebesar 3,15 menurut tabel distribusi F. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,242, jauh melebihi nilai F-tabel sebesar 3,15, dengan tingkat signifikansi 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan diterimanya hipotesis alternatif (H1), yang menunjukkan bahwa variabel remunerasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,861	2	88,430	5,242	,008 <sup>b</sup>
	Residual	1028,999	61	16,869		
	Total	1205,859	63			

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

b. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi*

Sumber: Data diolah dari SPSS

### Koefisien Diterminasi

Uji koefisien determinasi menilai tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor-faktor independen (kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen, *turnover intention* (Y), dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi.

Tabel 3 *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 <sup>a</sup>	,147	,119	4,107

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai R Square adalah 0,147, yang menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) menyumbang 14,7% varians turnover intention ( $Y$ ), sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention cukup baik, dengan nilai  $r$  sebesar 0,383, yang berada dalam rentang koefisien korelasi 0,20 hingga 0,399.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel turnover intention ( $Y$ ) di RSUD Jatisari Karawang. Nilai  $t$  hitung variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,019 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,312 yang melampaui ambang batas 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak menunjukkan pengaruh yang positif atau substansial terhadap turnover intention ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadir Sugianto *et.al.* (2022a) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur di perusahaan manufaktur Cikarang. Meskipun kompensasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap turnover intention, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Sebaliknya, beban kerja dan kepuasan kerja memegang peranan yang dominan (Jienendra Ichsan Pradana & Heni Susilowati, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel turnover intention di RSUD Jatisari Karawang. Nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar -2,493, signifikan lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 2,00 dengan taraf signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sedikit banyak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ( $Y$ ). Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Wibowo dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh. Temuan ini unik karena bertentangan dengan simpulan penelitian terdahulu, namun tetap relevan untuk analisis komparatif. Sebaliknya, Nurbaeti dkk. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, meskipun penekanan utamanya adalah pada stres kerja.

Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaji ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel turnover intention ( $Y$ ) di RSUD Jatisari Karawang. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F$  sebesar 5,242, jauh lebih besar dari nilai  $F$  tabel sebesar 3,15, dengan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan diterimanya hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel remunerasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ( $Y$ ). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian. Meskipun gaji tidak secara langsung berpengaruh terhadap turnover intention, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi signifikan. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. (Shochifah, 2022b; Hadir Sugianto et al., 2022b)

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*. Selain itu, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* di RSUD Jatisasri Karawang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyana, R., Andari, T. T., & Yulianingsih. (2024). Customer Satisfaction Based on Service Quality at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Jaya Mandiri Sukabumi District Palabuhan Ratu Branch. *International Journal of Management and Business Intelligence*, 2(4), 427–436. <https://doi.org/10.59890/ijmbi.v2i4.2441>
- Dira Mediani, Meliala, A., & Ratmasari, D. (2025). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT RUMAH SAKIT AKADEMIK UNIVERSITAS GADJAH MADA. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)*, 28(01), 16–21. <https://doi.org/10.22146/jmpk.v28i01.8664>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022a). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022b). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA*, 6(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Iswandi, E. H. (2019). KOMPENSASI, JENJANG KARIR, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM QUEEN LATIFA. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.30738/sosio.v5i2.4583>
- Jienendra Ichsan Pradana, & Heni Susilowati. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *MANAJEMEN*, 2(2), 125–133. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v2i2.174>
- Kartika, R. C. (2018). Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.29241/jmk.v4i1.95>
- Lestari, Y. T., Ma'ruf, M. S. Al, & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(1), 93–101. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i1.510>
- Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., & Lestari, N. W. F. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Arteria Daya Mulia. *ECo-Fin*, 6(3), 623–633. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>
- Nurkholis, N., Wilarso, Sukamto, P., Sobarnas, M. A., Jamaludin, S., & Tsani A, U. (2024). Digital Survey for Customer Satisfaction of Regional Drinking Water Companies (PDAM) using the

- mWater Application and the Slovin Formula Method. *BIO Web of Conferences*, 144, 03006. <https://doi.org/10.1051/bioconf/202414403006>
- Prahutama, A., & Rahmawati, R. (2024). ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA PADA DATA SURVEY UNTUK PEMODELAN TOTAL PENGELUARAN DI JAWA TENGAH, INDONESIA. *Jurnal Gaussian*, 13(2), 394–404. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.13.2.394-404>
- Ramadhiansyah, R., Susita, D., & Wahyu Handaru, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention pada Intansi Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 153–170. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.12>
- Sandora, M., & Ramadhan, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v1i1.133>
- Sheila Subaika Roy, Hendra Kurniawan, & Syabrinildi Syabrinildi. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Berlian Sentosa Jakarta. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(4), 179–193. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2497>
- Shochifah, N. (2022a). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5645>
- Shochifah, N. (2022b). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59–68. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5645>
- Siswanto, H. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAJENE. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 3(2), 112–122. <https://doi.org/10.47824/jme.v3i2.79>
- Suffahurrohman, M. N., & Qadariyah, L. (2023). Manajemen Operasional Perusahaan Syariah: Studi Kasus Laznas Lembaga Manajemen Infaq Bangkalan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 3944–3958. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5002>
- Swearingen, C. J. (2014). Multiple Linear Regression. In *Handbook for Clinical Research*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9781617050992.0035>
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkas Citra Lestari, Samarinda. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>
- Yohannes, Y., Suryo Putro, G., & Mirnawati, M. (2021). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR UTAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TAKALAR. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 55–67. <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.39>