Vol. 7. No. 3, Desember 2025, pp 475-484
https://doi.org/10.36590/jika.v7i3.922
http://salnesia.id/index.php/jika
jika@salnesia.id, p-ISSN: 2337-9847, e-ISSN: 2686-2883
Penerbit: Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

ARTIKEL PENELITIAN

Kepuasan Gaji, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan

Salary Satisfaction, Workload, and Job Satisfaction with Turnover Intention of Health Workers

Agus Setyono[1], Agusta Dian Ellina[2], Yenny Puspitasari[2], Andi Hayyun Abiddin[3*]
[1] UPTD Puskesmas Kras, Kediri, Indonesia
[2] Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas FAKAR, Institut Ilmu Kesehatan Strada, Kediri, Indonesia
[3] Program Studi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Malang, Malang, Indonesia

Abstract

One option for community health services is the community health center (Puskesmas). Puskesmas can adaptably enhance health services by using the Regional Public Service Agency Financial Management Pattern (PPK-BLUD). However, it will affect health care by increasing the desire of health workers to leave if it is not backed by effective human resource management. The purpose of this study is to ascertain how health workers' intentions to leave their jobs relate to their workload, job satisfaction, and wage satisfaction. Using all 418 BLUD contract workers from 37 Puskesmas in Kediri Regency as the population, a cross-sectional design was employed. 204 participants who satisfied the inclusion criteria namely, having been employed as a contract employee at the Kediri Regency Health Center for more than six months were selected through the use of a straightforward random sample procedure. Data were gathered by a questionnaire in December 2023. Multiple linear regression was employed in the data analysis. The results showed that there was a significant relationship between workload (p-value = 0,001) and job satisfaction (p-value = 0,043) with turnover intention; however, salary satisfaction was not associated with turnover intention (p-value = 0,169). Long-term organizational success depends on effective planning as a method to enhance service quality. Puskesmas can hire BLUD contract workers based on employee payroll needs and strengths by implementing PPK-BLUD.

Keywords: *workload, job satisfaction, turnover intention*

Article history:

Submitted 2 Februari 2024
Accepted 05 Juli 2025
Published 31 Desember 2025

PUBLISHED BY:
Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)
Address:
Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru, Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:
info@salnesia.id, jika@salnesia.id
Phone:
+62 85255155883

Abstrak

Salah satu opsi kesehatan masyarakat adalah rumah sakit. Puskesmas dapat meningkatkan pelayanan kesehatan dengan menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK - BLUD). Namun, jika tidak didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dampak turnover intention pada tenaga kesehatan akan meningkat, terutama tenaga kontrak BLUD di Puskesmas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *turnover intention* tenaga kesehatan yang berstatus kontrak BLUD di Puskesmas Kabupaten Kediri berhubungan dengan beban kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan gaji. Penelitian ini dirancang menggunakan *cross-sectional* dan melibatkan seluruh tenaga kontrak BLUD Puskesmas berjumlah 418 orang dari 37 Puskesmas di Kabupaten Kediri. Kriteria inklusi terdiri dari 204 subjek yang bekerja sebagai tenaga kontrak di Puskesmas Kabupaten Kediri selama lebih dari enam bulan dan tidak bersedia menandatangani persetujuan informasi. Sampel ini diambil secara acak dengan metode sederhana. Pada bulan Desember 2023, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja (*p-value* = 0,001) dan kepuasan kerja (*p-value* = 0,043), namun kepuasan gaji tidak ada hubungan (*p-value* = 0,169) dengan *turnover intention*. Untuk mempercepat kemajuan organisasi dalam jangka panjang, perencanaan yang baik sangat penting. Puskesmas dapat melakukan rekrutmen tenaga kontrak BLUD sesuai dengan kebutuhan dan kekuatan penggajian pegawai melalui penerapan PPK-BLUD.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, turnover intention

*Penulis Korespondensi:
Andi Hayyun Abiddin, email: andi_hayyun@poltekkes-malang.ac.id

*This is an open access article under the **CC–BY** license*

Highlight:

- Beban kerja dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention* tenaga kesehatan kontrak BLUD di Puskesmas.
- Kepuasan gaji tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan *turnover intention*.
- Pengelolaan SDM melalui perencanaan beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja penting untuk menekan *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Setiap tahun, jumlah kasus penyakit tidak menular (PTM) meningkat, yang merupakan salah satu masalah kesehatan umum yang paling umum di masyarakat (Kurniasih et al., 2022). Penderita PTM biasanya datang ke fasilitas kesehatan dalam kondisi yang lebih parah (Dahniar et al., 2023). Namun, pemerintah telah berusaha memberikan layanan kesehatan melalui program promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Mujiarto et al., 2019). Berbagai macam fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia, salah satunya Puskesmas yang menyelenggarakan upaya kesehatan tingkat pertama yang menitikberatkan pada upaya promotif dan preventif di wilayahnya masing-masing (Ningsih et al., 2018).

Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, Puskesmas harus memiliki kewenangan yang lebih luas dalam mengelola pendapatan maupun pengeluaran (Hardy dan Yudha, 2022). Salah satu pendekatan terbaik adalah dengan menerapkan Pola

Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) (Mawarni dan Wuryani, 2020). Melalui PPK BLUD memungkinkan Puskesmas mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangannya, salah satunya untuk pengelolaan sumber daya manusia dengan perekrutan tenaga kontrak BLUD (Mawarni dan Wuryani, 2020).

Tenaga Kesehatan salah satunya tenaga kontrak BLUD berperan secara langsung memberikan pelayanan kepada pasien yang berkunjung ke puskemas. Tenaga Kesehatan tidak terlepas dari beban kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang dapat menimbulkan berbagai keluhan (Sarnia et al., 2022). Keluhan tenaga kesehatan khususnya tenaga kontrak BLUD dikarenakan beban kerja yang tinggi dan tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima. Keluhan tersebut ditunjukkan melalui perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja puskesmas. Salah satu jenis perilaku karyawan ini adalah intensi keluar, atau keinginan untuk keluar, yang dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan (Sundary et al., 2023).

Tingkat perpindahan tenaga kesehatan global diperkirakan mencapai 17,4% per tahun pada tahun 2020, menurut data dari *World Health Organization* (WHO) (Giranda et al., 2024). Tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Asia mencapai 50% pada tahun 2019, menurut *International Council of Nurses (ICN)* (Giranda et al., 2024). Perputaran tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 25,6% berdasarkan data tahun 2019 (Kemenkes, 2019). Tekanan kerja adalah salah satu dari banyak alasan pekerja kesehatan melakukan turnover intention.

Meskipun persepsi yang dimiliki setiap karyawan atau individu terhadap tanggung jawab mereka pastinya berbeda-beda, seseorang yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar pasti akan memiliki persepsi yang lebih buruk tentang pekerjaannya (Fitriantini et al., 2019). Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Fitriantini et al., 2019). Kepuasan kerja yang rendah juga dapat menyebabkan turnover atau keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (Anggara dan Nursanti, 2016). Kepuasan atas gaji yang diterima adalah salah satu alasan mengapa orang mencari pekerjaan alternatif. Mereka juga merasa ada rasa keadilan, atau *equity*, terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Santosa et al., 2023).

Penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh beban kerja terhadap keinginan untuk berhenti. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2019), menemukan bahwa beban kerja memengaruhi keinginan untuk berhenti, dengan beban kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan keinginan untuk berhenti. Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian Maulidah et al. (2022) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelebihan beban kerja dan keinginan untuk beralih.

Tingkat *turnover* yang tinggi di suatu organisasi dapat menyebabkan banyak pengeluaran, tergantung pada tingkat kinerja yang dikorbankan, rekrutmen dan pelatihan kembali, dan jumlah pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan (Purwati et al., 2020). Banyak organisasi menghadapi masalah serius dengan tingkat turnover intention yang tinggi. Bahkan beberapa perusahaan menjadi frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah pindah ke tempat lain (Purwati et al., 2020). Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, terdapat 418 tenaga kesehatan non ASN dengan beragam profesi dari 37 Puskesmas. Masalah yang serius akan dihadapi oleh Puskesmas di Kabupaten Kediri apabila terjadi *Turnover intention* yang tinggi tenaga kesehatan kontrak BLUD.

METODE

Dalam penelitian ini, desain *cross-sectional* dengan melibatkan seluruh tenaga kontrak BLUD Puskesmas berjumlah 418 orang dari 37 Puskesmas di Kabupaten Kediri sebagai populasi. Teknik *simple random sampling* dilakukan untuk memperoleh 204 subjek yang sesuai dengan kriteria inklusi yakni berstatus tenaga kontrak Puskesmas Kabupaten Kediri lebih dari 6 bulan, dan tidak hadir pada saat penelitian merupakan kriteria eksklusi. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari studi sebelumnya untuk mendapatkan data yang mencakup beban kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji dan *turnover intension* (Setianingrum et al., 2021; Samson dan Suliystiorini, 2020; Widodo et al., 2020). Hasil uji validitas dan reliabilitas pada 34 subjek menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid dengan *r* hitung > *r* tabel *(0,393)* dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (beban kerja (0,695)), (kepuasan kerja (0,909)), (kepuasan gaji (0,939)), dan (*turn intention* (0,792)). Data dikumpulkan pada bulan Desember 2023 di 37 Puskesmas Kabupaten Kediri. Komite etik penelitian Kesehatan Institut Ilmu Kesehatan STRADA Indonesia sudah menyatakan layak pada penelitian ini dengan nomor 000604/EC/KEPK/I/12/2023. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa dalam penelitian ini dengan nilai signifikan bila $p < 0,05$ untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja dan kepuasan gaji dengan *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak BLUD. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai Sig 0,083 > 0,05) pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Tenaga kesehatan berstatus kontrak BLUD Puskesmas di Kabupaten Kediri sebanyak 204 orang sebagai subjek dalam penelitian ini. Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden berusia 25–30 tahun (48,5%) dan berjenis kelamin perempuan (75,5%). Jenis ketenagaan terbanyak adalah bidan (27%), diikuti perawat (15,7%) dan tenaga kesehatan lainnya (18,1%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh D3 (57,4%), sedangkan lama bekerja paling banyak berada pada rentang 1–3 tahun (31,9%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kesehatan usia produktif dengan pengalaman kerja relatif menengah.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n = 204)

Karakteristik Subjek	n	%
Usia (tahun)		
< 25	28	13,7
25-30	99	48,5
31-35	61	29,9
> 35	16	7,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	24,5
Perempuan	154	75,5
Jenis Ketenagaan		
Dokter Umum	9	4,4
Dokter Gigi	3	1,5

Karakteristik Subjek	n	%
Apoteker	1	0,5
Perawat	32	15,7
Bidan	55	27
ATLM	19	9,3
Ahli Gizi	15	7,4
Kesehatan Masyarakat	11	5,4
Kesehatan Lingkungan	8	3,9
Perekam Medis	14	6,9
Tenaga Kesehatan Lainnya	37	18,1
Tingkat Pendidikan		
D1	10	4,9
D3	117	57,4
D4	12	5,9
S1	64	31,4
S2	1	0,5
Lama Bekerja		
> 6 bulan	23	11,3
1-3 tahun	65	31,9
3-5 tahun	28	13,7
5-7 tahun	38	18,6
> 7 tahun	50	24,5

Sumber: Data primer, 2023

Hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan gaji dengan *turnover intention*

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* (*p-value* = 0,001), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (*p-value* = 0,043), serta tidak terdapat hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* (*p-value* =0,169).

Tabel 2. Analisis bivariat hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan gaji dengan *turnover intention* (n = 204)

Variabel Independen	Kinerja Kader Posyandu Lansia		*p-value*
	n	R	
Beban kerja	204	0,242	0,001*
Kepuasan kerja	204	0,180	0,043
Kepuasan gaji	204	0,128	0,169

Keterangan: *Uji *linear regression*, signifikan jika *p-value* <0,05

Hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dan keinginan untuk *turnover*. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif dengan *turnover intention.* Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya tenaga yang tersedia yang berdampak pada meningkatnya beban kerja tenaga kesehatan, sehingga tidak sesuai dengan tanggung jawab utama dan latar belakang pendidikannya (Rosita et al., 2019).

Produktivitas seseorang dalam bekerja dan kualitas pelayanannya dapat menurun jika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan personel yang tersedia. Efektivitas

kerja menurun ketika terdapat beban kerja yang berlebihan dibandingkan dengan tenaga kerja yang tersedia. Disamping itu, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar (Saputra dan Dirdjo, 2021). Sejalan dengan penelitian Pradana dan Salehudin (2015) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan meninggalkan pekerjaan melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja (Santoso dan Rijanti, 2022). Semua pekerjaan ditanggung oleh individu itu sendiri, karena tubuh manusia menerima tekanan dari luar tubuhnya saat bekerja (Tonapa et al., 2022). Beban kerja adalah jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Irawati dan Carollina, 2017).

Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kinerja di bawah standar. Beban kerja berasal dari interaksi antara persyaratan tugas, bagaimana tugas tersebut dilaksanakan, keterampilan, dan perilaku manusia untuk mencapai performa tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan perlu seimbang yaitu tidak terlalu menuntut agar dapat mendorong kinerja yang baik. Terlalu banyak bekerja akan menurunkan kinerja pegawai sehingga akan menurunkan kinerja organisasi pula. Untuk memastikan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan yang memadai, diperlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum et al. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja punyai pengaruh positif terhadap *turnover intention.* Individu dengan kepuasan kerja rendah mungkin juga memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi atau melakukan *turnover*. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap niat meninggalkan pekerjaan seseorang. Temuan ini memberikan implikasi bahwa akan terjadi penurunan niat untuk keluar jika kepuasan kerja meningkat.

Sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat, Puskesmas sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang sangat penting dalam memberikan pelayanan di sana. Oleh karena itu, komponen penting dalam administrasi puskesmas adalah pengelolaan sumber daya manusia (Adikoesoemo, 2017). Kepuasan kerja petugas kesehatan dikaitkan dengan peningkatan kualitas layanan kesehatan (Anggara dan Nursanti, 2016). Kepuasan kerja yang buruk menyebabkan pergantian petugas kesehatan (Setianingrum et al., 2021).

Keinginan perpindahan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mengambil pekerjaan atau jabatan yang lebih baik, dikenal dengan istilah turnover niat. Pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau anggota organisasi meninggal dunia merupakan contoh niat berpindah. Jika seorang karyawan menemukan bahwa kondisi kerjanya tidak sesuai dengan harapannya, berganti pekerjaan biasanya merupakan salah satu pilihan terakhirnya. Pergantian karyawan yang disengaja tidak hanya menghancurkan bakat organisasi tetapi juga menghambat kemampuan organisasi untuk berfungsi secara efisien.

Hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention*

Temuan hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan Gaji dengan *turnover intention*. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwi et al. (2016) menyatakan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh

terhadap *turnover intention.* Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Putra et al., 2016).

Seseorang akan puas dengan gajinya jika harapan dan persepsinya terhadap gajinya terpenuhi. Masyarakat harus merasakan rasa keadilan *(equity)* atas imbalan yang diterimanya atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketidakpuasan terhadap gaji merupakan salah satu alasan orang mencari pekerjaan alternatif untuk mencapai hasil yang lebih memuaskan (Rustiawan, 2023). Kepuasan upah dapat dipahami apabila seseorang akan merasa puas dengan gajinya jika harapannya dan gaji sebenarnya terpenuhi (Rustiawan, 2023). Besarnya gaji yang dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya harus sepadan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, jabatan mereka, dan masa kerja mereka. Diperkirakan dengan memberikan upah yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, perusahaan akan memenuhi tingkat kepuasan upah karyawan dan berpotensi menurunkan jumlah keinginan berpindah karyawan.

Karena gaji seseorang merupakan sumber utama penopang hidup mereka, hal ini sangat terkait dengan apakah mereka puas dengan pekerjaannya atau ingin berhenti. Seseorang dapat bertahan hidup dengan gaji yang dapat diterima dan sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya, namun seseorang dapat langsung berhenti dari pekerjaannya jika gajinya tidak mencukupi dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Para tenaga kesehatan yang ingin berhenti dari jabatannya karena gaji yang tidak mencukupi juga mengalami situasi yang sama. Karena tidak puas dengan gajinya, banyak yang memilih berhenti dari jabatannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa tiga faktor yang berkontribusi timbulnya *turnover intention* bagi tenaga kesehatan berstatus kontrak BLUD Puskesmas di Kabupaten Kediri. Faktor tersebut diantaranya beban kerja, kepuasan kerja dan kepuasan gaji. Perencanaan yang baik sangat diperlukan sebagai strategi meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik untuk kemajuan organisasi dalam jangka panjang. Puskesmas dapat melakukan rekrutmen tenaga kontrak BLUD sesuai dengan kebutuhan dan kekuatan penggajian pegawai melalui penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) dan perencanaan sumber daya manusia. Dinas Kesehatan Kediri perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap beban kerja tenaga kesehatan sebagai dasar pengelolaan SDM yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adikoesoemo, S., 2017. Manajemen Rumah Sakit. Pustaka Sinar Harapan: Jakarta.

Anggara, A., Nursanti, T.D., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Fuli Semitexjaya. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Perbankan 2(2), 83-88. Https://Doi.Org/10.35384/Jemp.V2i2.106

Dahniar, D., Ibrahim, J., Rahmawati, R., 2023. Pelatihan Kader Community-Based Palliative Care. Jurnal Masyarakat Mandiri 7(3), 2183-2193. Https://Doi.Org/10.31764/Jmm.V7i3.14117

Fitriantini, R., Agusdin, A., Nurmayanti, S., 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Journal of Management and Business 8(1), 23-

38. https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100

Giranda, G., Kusumajaya, H., Maryana, M., 2024. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. Jurnal Penelitian Perawat Profesional 6(1), 1377-1386. https://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/view/1946

Hardy, D., Yudha, N.L.G.A.N., 2022. Pendampingan Persiapan Menuju Badan Layanan Umum Daerah di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kuta II Badung-Bali. Jurnal Paradharma 6(1), 21-26. https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/para_dharma/article/view/1788

[Kemenkes] Kementerian Kesehatan., 2019. Profil Situasi Tenaga Kesehatan Indonesia. Kementerian Kesehatan RI: Jakarta.

Kurniasih, H., Purnanti, K.D., Atmajaya, R., 2022. Pengembangan Sistem Informasi Penyakit Tidak Menular (PTM) Berbasis Teknologi Informasi. Jurnal Teknoinfo 16(1), 60-65. Https://Doi.Org/10.33365/Jti.V16i1.1520

Maulidah, K., Ali, S., Pangestuti, D.C., 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "Abc" Jakarta Selatan. Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen 3(2), 159-176. Https://Doi.Org/10.35912/Jakman.V3i2.611

Mawarni, E.A., Wuryani, E., 2020. Analisis Kinerja Puskesmas yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) (Studi pada Puskesmas Krian Kabupaten Sidoarjo). Jurnal Akuntansi 9(1), 1-11. https://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa/article/view/9768

Mujiarto, M., Susanto, D., Bramantyo, R.Y., 2019. Strategi Pelayanan Kesehatan untuk Kepuasan Pasien di UPT Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara 3(1,) 34-49. Https://Doi.Org/10.30737/Mediasosian.V3i1.572

Ningsih, S.L., Widanti, A., Suwandi, S., 2018. Peran Bidan dalam Pelaksanaan Permenkes Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pelayanan Kesehatan Neonatal pada Bayi Baru Lahir di Puskesmas Kaleroang Sulawesi Tengah. Jurnal Hukum Kesehatan 4(1), 73-77. Https://Doi.Org/10.24167/Shk.V4i1.1277

Pradana, A., Salehudin, I., 2015. Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. South East Asian Journal of Management 9(2), 108-124. Https://Doi.Org/10.21002/Seam.V9i2.4950

Purwati, A.A., Salim, C.A., Hamzah, Z., 2020. Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen 8(3), 370-381. https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/789

Putra, P., Surya, I,B,K., Kresna, D., 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. E-Jurnal Universitas Udayana 5(7), 4281-4308. https://media.neliti.com/media/publications/247606-pengaruh-kepuasan-gaji-terhadap-turnover-2c85769c.pdf

Rosita, R., Nurlinawati, I., Lamid, A., 2019. Manajemen Pelayanan Gizi di Wilayah dengan Status Gizi Tinggi dan Rendah dan Hubungannya dengan Kualitas Tenaga Pelaksana Gizi. Penelitian Gizi dan Makanan 42(1), 29-40. https://pgm.persagi.org/index.php/pgm/article/view/646

Irawati, R., Carollina, D.A., 2017. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz 5(1), 51-58.

https://www.neliti.com/id/publications/236276/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-operator-pada-pt-giken-p#cite

Rustiawan, I., 2023. Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science 2(2), 71-80. Https://Doi.Org/10.58812/Jbmws.V2i02.339

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. ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jrbm/article/view/19702

Samson, A.M., Suliystiorini, D., 2020. Person Organization Fit dan Psyhological Capital sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Site Pertambangan. [Prosiding]. Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora Universitas Negeri Malang.

Santosa, A.D., Nilawati, E., Maryanto, R.D., Sovitriana, R., Maura, Y., 2023. Faktor Penentu Turnover Karyawan PT Riani Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. Jurnal Sosial dan Humaniora 7(1), 135-148. Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Humaniora.V7i1.2284

Santoso, Y.M.D., Rijanti, T., 2022. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis 11(1), 926-935. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/812

Saputra, M.R., Dirdjo, M.M., 2021. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Keinginan Pindah Perawat di Rumah Sakit: Suatu Literature Review. Borneo Student Reseacrh 2(3), 1796-1800. https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1985

Sarnia, S., Manaf, S., Mahmud, A., 2022. Pengaruh Beban Kerja Tenaga Kesehatan dan Fasilitas terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Siontapina Kabupaten Buton. Administratio Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara 11(1), 50-64. Https://Doi.Org/10.55340/Administratio.V11i1.742

Setianingrum, R., Hariyati, R.T.S., Pujasari, H., Novieastari, E., Fitri, D., 2021. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Masa Pandemi Covid-19 dan Variabel yang Berhubungan. Journal of Telenursing 3(2), 565-577. Https://Doi.Org/10.31539/Joting.V3i2.2697

Siwi, G., Taroreh, R.N., Dotulong, L.O.H., 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4(4), 941-951. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14535

Sundary, Z.E., Zainal, V.R., Kurniasih, A., Lo, S.J., 2023. Literature Review: Pengaruh Work Motivation, Work Stress dan Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya pada Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit dan Klinik. Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada 14(2), 193-203. Https://Doi.Org/10.34305/Jikbh.V14i02.817

Tonapa, E.P., Kawatu, P.A.T., Kapantow, N.H., 2022. Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. Kesmas 11(4), 150-157. https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3155869

Widodo, P., Sulisno, M., Suryawati, C., 2020. Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, dan Kepemimpinan terhadap

Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Link Jurnal 16(1), 23-30. ejournal.poltekkes-smg.ac.id/ojs/index.php/link/article/view/5596