

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU,
FAKTOR PEKERJAAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN
INTENTION TO LEAVE BIDAN**

(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)



OSKAR RENAGALIH AMARTA

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU,
FAKTOR PEKERJAAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN
INTENTION TO LEAVE BIDAN**

(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)



OLEH :

**OSKAR RENAGALIH AMARTA
NIM 102014453012**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU,
FAKTOR PEKERJAAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN
INTENTION TO LEAVE BIDAN**

(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh :

**OSKAR RENAGALIH AMARTA
NIM 102014453012**

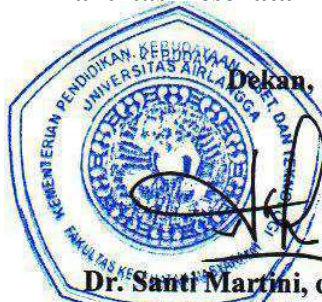
**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Pada tanggal 25 Agustus 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,

Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001

Tim Penguji :

Ketua : Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.
Anggota : 1. Prof. Dr. S. Supriyanto, dr., M.S.
2. Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes.
3. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
4. Dr. Tatin Wahyanto, S.Kom., M.Kes.
5. Dr. Desi Lusiana Wardhani, S.KM., M.Kes.

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**OSKAR RENAGALIH AMARTA
NIM 102014453012**

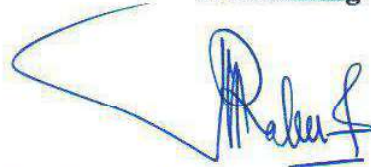
**Menyetujui,
Surabaya, 5 September 2022**

Pembimbing Ketua



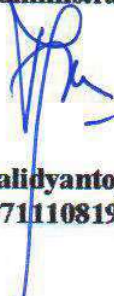
**Prof. Dr. S. Supriyanto, dr., M.S.
NIK 194909162019126101**

Pembimbing



**Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.K.M., M.Kes.
NIP 197510181999032002**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.K.M., M.ARS.
NIP 19711108199802100**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Oskar Renagalih Amarta
NIM : 102014453012
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi : Administrasi Rumah Sakit
Angkatan : 2020
Jenjang : Magister

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU,
FAKTOR PEKERJAAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN
INTENTION TO LEAVE BIDAN
(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 25 Agustus 2022



(Oskar Renagalih Amarta)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan tesis dengan judul “**Analisis Pengaruh Faktor Individu, Faktor Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Intention To Leave* Bidan (Studi Di RSIA Trisna Medika Tulungagung)**” ini dapat terselesaikan.

Tesis ini membahas tentang pengaruh faktor individu, faktor pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* bidan sehingga menghasilkan rekomendasi dalam upaya menurunkan angka *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga saya sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. S. Supriyanto, dr., M.S. selaku Pembimbing Ketua yang dengan penuh kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Ibu Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes., selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu, motivasi dan saran demi kesempurnaan tesis ini. Saya sangat beruntung dipertemukan dengan pembimbing-pembimbing yang luar biasa. Dengan terselesaikannya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak. selaku Rektor Universitas Airlangga
2. Dr. Santi Martini, dr., M.S. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
3. Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan Ketua Minat Studi Administrasi Rumah Sakit Bapak Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
4. Ketua Penguji Ibu Dr. Ernawaty, drg., M.Kes., beserta tim penguji Bapak Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS., Ibu Dr. Tatin Wahyanto, S.Kom., M.Kes., dan Ibu Dr. Desi Lusiana Wardhani, S.KM., M.Kes. atas kesediaan menguji dan membimbing dalam perbaikan tesis ini
5. Direktur RSIA Trisna Medika Tulungagung dr. Dypria Anestiko, M.M.Kes. dan segenap civitas hospitalia RSIA Trisna Medika Tulungagung yang telah memberikan kesempatan seluas-luasnya dan memfasilitasi kegiatan penelitian ini sampai selesai
6. Responden penelitian yaitu para bidan yang bekerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung yang telah berkenan menjadi responden dan memberikan saran bagi perbaikan RSIA Trisna Medika Tulungagung.
7. Seluruh dosen AKK yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan memotivasi agar selalu belajar untuk lebih meningkatkan wawasannya

8. Pihak sekretariat dan administrasi AKK Mbak Ade Mira Sari, Mas Kukuh, Mas Husni yang selalu membantu, menyampaikan informasi dan memfasilitasi selama kuliah S2
9. Rekan-rekan MARS 2020 yang sama-sama berjuang meraih mimpi terindah dan memberikan dukungan yang tidak terbatas
10. Ayah saya Drs. Sumarsono, M.SI., ibu saya tercinta Dra. Triswati Sasmito S.ST., M.Kes. yang selalu berdoa dan mendukung saya dalam menyelesaikan penelitian tesis ini
11. Putra saya Gibran Rayyan Amarta tercinta yang telah memberikan keceriaan disela-sela tekanan selama proses perkuliahan
12. Sahabat saya Erfian, Lelin, Yoga, Marissa, R.K Atok yang selalu tiada henti memberikan dukungan, semangat dan keceriaan
13. Berbagai pihak yang telah membantu selama proses perkuliahan di S2.

Penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Demikian semoga tesis ini bisa memberi manfaat bagi diri kami sendiri dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 25 Agustus 2022

Penulis

SUMMARY

Analysis Of The Influence Of Individual Factors, Occupational Factors And Financial Compensation On Job Satisfaction And Intention To Leave Midwife

(Study at Trisna Medika Hospital Tulungagung Regency)

RSIA Trisna Medika Tulungagung is a class C special hospital for mothers and children which has the facilities and capabilities of specialist and sub-specialist medical services according to their specialty, namely mothers and children. One of the problems at RSIA Trisna Medika Tulungagung is the *overall turnover* which has increased in the 2018-2020 period. In a hospital institution that focuses on serving maternal and child cases (RSIA), the midwife profession still plays a very important role in the safety of mothers and babies. *emergency* cases add to the midwife's work responsibilities. This study aims to analyze the influence of individual factors (age, marital status, education level, years of service and employment status), work factors (workload, work environment and work stress) and financial compensation on *job satisfaction* and *intention to leave* and provide recommendations in an effort to reduce the *overall turnover* of midwives at Trisna Medika RSIA Tulungagung.

This type of research is analytic research with *cross sectional design*. The research was conducted at Trisna Medika RSIA Tulungagung. The time of data collection was in April 2022. Sampling was done by *random sampling technique*. The *proportionate random sampling* was used to take the number of samples per unit proportionally. Determination of the sample size using the *Lamshow*, which is 65 respondents. Analysis using *Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Model (SEM)*.

The results showed that individual factors had no significant effect on *job satisfaction* and *intention to leave* with *t statistic* < 1.96 . Variables that directly affect *intention to leave* (moderate) are workload variable with *t-statistic* 2.5, financial compensation (strong) with *t-statistic* 3.50 and *job satisfaction* (moderate) with *t-statistic* 2.04. Meanwhile *job satisfaction* is directly affected (moderately) by financial compensation with a *t-statistic* of 5.97 and the work stress variable with a *t-statistic* of 2.09 (medium). The direct effect of financial compensation on *intention to leave* is quite strong compared to the effect of financial compensation through *job satisfaction*.

The next stage is determining strategic issues based on the results of the study so that they can produce appropriate recommendations for improvements made at RSIA Trisna Medika Tulungagung based on the results of the FGD (*Focus Group Discussion*) of researchers with the management of RSIA Trisna Medika Tulungagung. Several strategic issues that have been determined include the majority of respondents giving an assessment of the workload variable in the heavy and very heavy workload

category (53.9%), the majority of respondents giving an assessment of the financial compensation variable in the unfair and very unfair category (48%) and the majority of respondents gave an assessment of *job satisfaction* in the category of very dissatisfied and very dissatisfied (33%).

Based on the results of the FGD, the recommendations that can be given include the hospital calculating the number of midwives needed according to applicable standards, updating information related to the types of competencies possessed by midwives and conducting *in-house training*. The hospital is expected to develop a formula system for providing incentives based on *Pay For Performance*, reviewing the allowance system, updating the system of giving and increasing salaries and conveying it transparently to all midwives. Furthermore, the hospital pays more attention to the ability of midwives, optimizes the implementation of supervision, and creates a harmonious relationship between employees.

The researcher's suggestion for Trisna Medika Tulungagung RSIA is to make the recommendations from this study a priority of the work program that will be prepared by each work unit in order to reduce the number of *intention to leave* at Trisna Medika Tulungagung RSIA. Then routinely evaluate the variables in this study using the instruments that have been provided to employees in order to detect early on the *intention to leave*. ReadinessThe next suggestion is to conduct FGD with the *Problem Solving Cycle* (PSC) / *Leverage* (CARL) method to determine the priority of the problem and determine the priority of alternative problem solving. RSIA Trisna Medika Tulungagung is expected to develop plans and facilities that support the implementation of the recommendations provided and that further research be carried out by adding other variables with wider research objects in order to obtain more significant and useful results.

RINGKASAN

**Analisis Pengaruh Faktor Individu, Faktor Pekerjaan Dan
Kompensasi Finansial Terhadap *Job Satisfaction* Dan
Intention To Leave Bidan**

(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)

RSIA Trisna Medika Tulungagung adalah rumah sakit khusus Ibu dan Anak kelas C yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspesialis sesuai kekhususannya yaitu Ibu dan Anak. Salah satu masalah yang ada di RSIA Trisna Medika Tulungagung yaitu angka *overall turnover* yang mengalami kenaikan pada periode 2018-2020. Dalam sebuah institusi rumah sakit yang berfokus melayani kasus Ibu dan Anak (RSIA) profesi bidan masih memegang peran yang sangat penting terhadap keselamatan ibu dan bayi. Cakupan BOR yang tinggi dan banyaknya kasus-kasus *emergency* menambah tanggung jawab pekerjaan bidan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individu (usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian), faktor pekerjaan (beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja) dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* bidan serta memberikan rekomendasi dalam upaya menurunkan angka *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan rancang bangun *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSIA Trisna Medika Tulungagung. Waktu pengambilan data dilakukan pada bulan April 2022. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*. Metode *proportionate random sampling* digunakan untuk pengambilan jumlah sampel per unit secara proporsional. Penentuan besar sampel dengan menggunakan rumus *Lamshow*, yaitu sebesar 65 responden. Analisis menggunakan uji *Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Model (SEM)*.

Hasil penelitian menunjukkan faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* dengan *t statistic* < 1,96. Variabel yang mempengaruhi *intention to leave* secara langsung (sedang) adalah variabel beban kerja dengan *t-statistic* 2,5, kompensasi finansial (kuat) dengan *t-statistic* 3,50 dan variabel *job satisfaction* (sedang) dengan *t-statistic* 2,04. Sedangkan *job satisfaction* dipengaruhi langsung (sedang) oleh kompensasi finansial dengan *t-statistic* 5,97 dan variabel stres kerja dengan *t-statistic* 2,09 (sedang). Pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap *intention to leave* cukup kuat dibandingkan dengan pengaruh kompensasi finansial melalui variabel *job satisfaction*.

Tahap selanjutnya menentukan isu strategis berdasarkan hasil penelitian sehingga dapat menghasilkan rekomendasi yang sesuai untuk perbaikan yang dilakukan di RSIA Trisna Medika Tulungagung berdasarkan

hasil FGD (*Focus Group Discussion*) peneliti dengan manajemen RSIA Trisna Medika Tulungagung. Beberapa isu strategis yang telah ditentukan diantaranya adalah mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori beban kerja berat dan sangat berat (53,9%), mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi finansial dalam kategori tidak adil dan sangat tidak adil (48%) dan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap *job satisfaction* dalam kategori sangat tidak puas dan sangat tidak puas (33%).

Berdasarkan hasil FGD maka rekomendasi yang dapat diberikan diantaranya adalah rumah sakit menghitung jumlah kebutuhan tenaga bidan sesuai standar yang berlaku, melakukan update informasi terkait jenis kompetensi yang dimiliki bidan dan mengadakan *in house training*. Pihak rumah sakit diharapkan menyusun sistem formula pemberian insentif berdasarkan *Pay For Performance*, meninjau ulang sistem pemberian tunjangan, melakukan pembaharuan sistem pemberian dan kenaikan gaji serta menyampaikannya secara transparan kepada seluruh bidan. Selanjutnya rumah sakit lebih memperhatikan kemampuan bidan, mengoptimalkan pelaksanaan supervisi, dan menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan.

Saran peneliti untuk pihak RSIA Trisna Medika Tulungagung agar menjadikan rekomendasi dari penelitian ini sebagai prioritas dari program kerja yang akan disusun oleh setiap unit kerja guna menurunkan angka *intention to leave* di RSIA Trisna Medika Tulungagung. Kemudian melakukan evaluasi secara rutin terhadap variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen yang telah disediakan terhadap karyawan guna mendeteksi secara dini adanya *intention to leave*. Saran berikutnya adalah melakukan FGD dengan metode *Problem Solving Cycle* (PSC)/ *Capability Accessibility Readiness Leverage* (CARL) guna menentukan prioritas permasalahan dan menentukan prioritas alternatif penyelesaian masalah. RSIA Trisna Medika Tulungagung diharapkan menyusun perencanaan dan sarana yang mendukung terlaksananya rekomendasi yang diberikan serta agar dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dengan obyek penelitian yang lebih luas agar didapatkan hasil yang lebih signifikan dan bermanfaat.

ABSTRACT

Analysis of the Influence Of Individual Factors, Occupational Factors And Financial Compensation On Job Satisfaction and Intention To Leave Midwife

(Study at Trisna Medika Hospital Tulungagung Regency)

This study aims to analyze the influence of individual factors (age, marital status, education level, years of service and employment status), occupational factors (workload, work environment and work stress) and financial compensation on *job satisfaction* and *intention to leave* and provide recommendations in an effort to reduce the *overall turnover* of midwives at RSIA Trisna Medika Tulungagung which has increased in the 2018-2020 period.

Sampling with *random sampling technique*. The *proportionate random sampling* was used to take the number of samples per unit proportionally. Determination of the sample size using the *Lamshow*, which is 65 respondents. Analysis using method *Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Model (SEM)*

The results showed that individual factors had no significant effect on *job satisfaction* and *intention to leave* with *t statistic* < 1.96 . Variables that directly affect *intention to leave* (moderate) are workload variable with *t-statistic* 2.5, financial compensation (strong) with *t-statistic* 3.50 and *job satisfaction* (moderate) with *t-statistic* 2.04. Meanwhile *job satisfaction* is directly influenced (moderately) by financial compensation with a *t-statistic* of 5.97 and job stress variable with a *t-statistic* of 2.09 (medium). The direct effect of financial compensation on the *intention to leave* is quite strong compared to the effect of financial compensation through the variable *job satisfaction*.

The research recommendation is that the hospital calculates the number of midwives needed in accordance with applicable standards, provides training to midwives periodically, optimizes *coaching mentoring*, provides incentives based on *Pay For Performance*, reviews the allowance system, carries out maximum supervision activities, establishes good communication with employees, implementing a promotion system according to the provisions, and assigning responsibilities according to the ability of employees.

Keywords: individual factors, occupational factors, financial compensation, job satisfaction, intention to leave, midwife

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Faktor Individu, Faktor Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Intention To Leave* Bidan

(Studi di RSIA Trisna Medika Tulungagung)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individu (usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian), faktor pekerjaan (beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja) dan kompensasi finansial terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* bidan serta memberikan rekomendasi dalam upaya menurunkan angka *overall turnover* bidan di RSIA Trisna Medika Tulungagung yang mengalami kenaikan pada periode 2018-2020.

Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*. Metode *proportionate random sampling* digunakan untuk pengambilan jumlah sampel per unit secara proporsional. Penentuan besar sampel dengan menggunakan rumus *Lamshow*, yaitu sebesar 65 responden. Analisis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)-Struktural Equation Model (SEM)*.

Hasil penelitian menunjukkan faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *intention to leave* dengan *t statistic* < 1,96. Variabel yang mempengaruhi *intention to leave* secara langsung (sedang) adalah variabel beban kerja dengan *t-statistic* 2,5, kompensasi finansial (kuat) dengan *t-statistic* 3,50 dan variabel *job satisfaction* (sedang) dengan *t-statistic* 2,04. Sedangkan *job satisfaction* dipengaruhi langsung (sedang) oleh kompensasi finansial dengan *t-statistic* 5,97 dan variabel stres kerja dengan *t-statistic* 2,09 (sedang). Pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap *intention to leave* cukup kuat dibandingkan dengan pengaruh kompensasi finansial melalui variabel *job satisfaction*.

Rekomendasi penelitian adalah pihak rumah sakit menghitung jumlah kebutuhan tenaga bidan yang dibutuhkan sesuai dengan standar yang berlaku, memberikan pelatihan kepada bidan secara periodik, optimalisasi *coaching mentoring*, memberikan insentif berdasarkan *Pay For Performance*, meninjau ulang sistem pemberian tunjangan, menjalankan kegiatan supervisi dengan maksimal, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, melaksanakan sistem promosi sesuai ketentuan, dan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan.

Kata kunci : faktor individu, faktor pekerjaan, kompensasi finansial, *job satisfaction*, *intention to leave*, bidan

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PRASARAT GELAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>SUMMARY</i>	ix
RINGKASAN.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xxiii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah	20
1.4 Tujuan Penelitian.....	20
1.4.1 Tujuan umum.....	20
1.4.2 Tujuan khusus	20
1.5 Manfaat Penelitian.....	21
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 23
2.1 Faktor Individu.....	23
2.1.1 Usia	23
2.1.2 Jenis kelamin	28
2.1.3 Status pernikahan.....	29
2.1.4 Tingkat pendidikan	29
2.1.5 Masa kerja	30
2.1.6 Status Kepegawaian	31
2.2 Faktor Pekerjaan.....	32
2.2.1 Beban kerja	32
2.2.2 Stres kerja	33
2.2.3 Lingkungan kerja	34
2.3 Kompensasi.....	35
2.3.1 Definisi kompensasi	35
2.3.2 Tujuan pemberian kompensasi	36
2.3.3 Jenis-Jenis kompensasi.....	37

2.3.4	Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	38
2.3.5	Indikator kompensasi	40
2.4	<i>Job Satisfaction</i>	41
2.4.1	Pengertian <i>job satisfaction</i>	41
2.4.2	Aspek <i>job satisfaction</i>	43
2.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>job satisfaction</i>	45
2.4.4	Indikator <i>job satisfaction</i>	48
2.5	<i>Turnover</i>	49
2.5.1	Pengertian <i>turnover</i>	49
2.5.2	<i>Framework turnover</i>	49
2.5.3	Formula <i>turnover</i>	50
2.5.4	Dampak <i>turnover</i>	51
2.5.5	Upaya penurunan <i>turnover</i>	52
2.6	<i>Intention To Leave</i>	53
2.6.1	Pengertian <i>intention to leave</i>	53
2.6.2	Indikasi <i>intention to leave</i>	55
2.6.3	Pengukuran <i>intention to leave</i>	55
2.6.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>intention to leave</i>	56
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN.....	65
3.1	Kerangka Konseptual	65
3.2	Penjelasan Kerangka Konseptual	66
BAB 4	METODE PENELITIAN	69
4.1	Jenis Penelitian dan Rancang Bangun Penelitian.....	69
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	69
4.3	Populasi dan Sampel Penelitian	69
4.4	Kerangka Operasional	73
4.5	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran Variabel.....	75
4.6	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	84
4.6.1	Teknik pengumpulan data	84
4.6.2	Prosedur pengumpulan data.....	85
4.7	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	85
4.7.1	Teknik pengolahan data	85
4.7.2	Teknik analisis data.....	86
BAB 5	HASIL DAN ANALISIS DATA	91
5.1	Gambaran Umum RSIA Trisna Medika Tulungagung.....	91
5.1.1	Visi misi RSIA Trisna Medika Tulungagung	92
5.1.2	Struktur organisasi RSIA Trisna Medika Tulungagung .	93
5.1.3	Peran dan tanggung jawab badan RSIA Trisna Medika Tulungagung.	93
5.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Faktor Individu	95
5.2.1	Karakteristik responden berdasarkan usia	95
5.2.2	Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan	96
5.2.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	97

5.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	97
5.2.5 Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian.....	98
5.3 Gambaran Umum Penilaian Responden Terhadap Faktor Pekerjaan.....	98
5.3.1 Distribusi penilaian responden pada variabel stres kerja.....	98
5.3.2 Distribusi penilaian responden pada variabel beban kerja.....	100
5.3.3 Distribusi penilaian responden pada variabel lingkungan kerja.....	101
5.4 Distribusi Penilaian Responden Terhadap Kompensasi Finansial.....	103
5.5 Distribusi Penilaian Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	105
5.6 Distribusi Penilaian Responden Terhadap <i>Intention To Leave</i> ...	107
5.7 Hasil Analisis PLS.....	109
5.7.1 Pengujian <i>outer model</i>	111
5.7.2 Pengujian <i>inner model</i>	113
5.8 Isu Strategis.....	118
5.9 Rekomendasi	120
BAB 6 PEMBAHASAN	125
6.1 Pengaruh Faktor Individu Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	125
6.2 Pengaruh Faktor Pekerjaan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	125
6.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	125
6.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	126
6.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	127
6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	128
6.4 Pengaruh Faktor Individu Terhadap <i>Intention To Leave</i>	129
6.5 Pengaruh Faktor Pekerjaan Terhadap <i>Intention To Leave</i>	130
6.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Intention To Leave</i>	130
6.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Intention To Leave</i>	131
6.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Intention To Leave</i>	132
6.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Intention To Leave</i> ..	133
6.7 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Intention To Leave</i>	134
6.8 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Intention To Leave</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i>	135
6.9 Rekomendasi	136
BAB 7 PENUTUP	139
7.1 Kesimpulan	139
7.2 Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN	151

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan RSIA Trisna Medika Tulungagung Yang Memutuskan Keluar Periode 2018-2020.....	2
Tabel 1.2	Persentase Jumlah Karyawan Keluar Berdasarkan Jenis Profesi Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020	2
Tabel 1.3	Tabel Persentase <i>Overall Turnover</i> Bidan Dan Perawat Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020	3
Tabel 1.4	Tabel Persentase Rata-Rata <i>Overall Turnover</i> Bidan Dan Perawat Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020	4
Tabel 1.5	Persentase Alasan Karyawan Memutuskan Keluar Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2018-2020 ..	6
Tabel 1.6	Pendapat Bidan RSIA Trisna Medika Terhadap Sistem Pembagian Kompensasi Finansial Di RSIA Trisna Medika Tulungagung Tahun 2022	7
Tabel 1.7	Data Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap RSIA Trisna Medika Tulungagung Periode 2017-2020	9
Tabel 2.1	Keuntungan Dan Kerugian <i>Turnover</i>	51
Tabel 4.1	Tabel Distribusi Populasi	69
Tabel 4.2	Hasil Perhitungan Pengambilan Sampel Pada Tiap Unit Di RSIA Trisna Medika	72
Tabel 4.5	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Dan Cara Pengukuran Variabel	75
Tabel 5.1	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Di RSIA Trisna Medika Tulungagung	96
Tabel 5.2	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Di RSIA Trisna Medika Tulungagung	96
Tabel 5.3	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di RSIA Trisna Medika Tulungagung	97
Tabel 5.4	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Di RSIA Trisna Medika Tulungagung	97
Tabel 5.5	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Di RSIA Trisna Medika Tulungagung	98
Tabel 5.6	Distribusi Penilaian Responden Pada Indikator Variabel Stres Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung	98
Tabel 5.7	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel Stres Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung	99

Tabel 5.8	Distribusi Penilaian Responden Pada Indikator Variabel Beban Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung	100
Tabel 5.9	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel Beban Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung	101
Tabel 5.10	Distribusi Penilaian Responden Pada Indikator Variabel Lingkungan Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung.....	102
Tabel 5.11	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja di RSIA Trisna Medika Tulungagung	102
Tabel 5.12	Distribusi Penilaian Responden Pada Indikator Variabel Kompensasi Finansial di RSIA Trisna Medika Tulungagung.....	103
Tabel 5.13	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial di RSIA Trisna Medika Tulungagung	104
Tabel 5.14	Distribusi Penilaian Responden Pada Variabel <i>Job Satisfaction</i> di RSIA Trisna Medika Tulungagung	105
Tabel 5.15	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel <i>Job Satisfaction</i> di RSIA Trisna Medika Tulungagung	107
Tabel 5.16	Distribusi Penilaian Responden pada Variabel <i>Intention To Leave</i> di RSIA Trisna Medika Tulungagung	107
Tabel 5.17	Kategorisasi Penilaian Responden Pada Variabel <i>Intention To Leave</i> di RSIA Trisna Medika Tulungagung	108
Tabel 5.18	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	111
Tabel 5.19	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	112
Tabel 5.20	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	113
Tabel 5.21	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	115
Tabel 5.22	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	116
Tabel 5.23	Hasil Pengujian Pengaruh Total.....	117
Tabel 5.24	Isu Strategis Penelitian.....	118
Tabel 5.25	Rekomendasi Penelitian	121

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan di RSIA Trisna Medika Periode 2018-2020	11
Gambar 2.1	<i>Framework Turnover</i>	49
Gambar 2.2	Proses Karyawan Meninggalkan Pekerjaannya	64
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	65
Gambar 4.1	Kerangka Operasional Penelitian	73
Gambar 5.1	Gambar Struktur Organisasi di RSIA Trisna Medika Tulungagung	93
Gambar 5.2	Model Konsep Variabel Faktor Individu, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Intention To Leave</i>	109
Gambar 5.3	Model Fit Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Intention To Leave</i>	110

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Lembar Penjelasan Kepada Calon Responden Penelitian	151
Lampiran 2	Lembar Kesediaan Mengikuti Penelitian (<i>Informed Consent</i>)	153
Lampiran 3	Lembar Kuesioner Penelitian.....	154
Lampiran 4	Keterangan Layak Etik.....	160
Lampiran 5	Data Penelitian	161
Lampiran 6	Hasil Analisis PLS Model Konsep	167
Lampiran 7	Hasil Analisis PLS Model Fit	169

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Arti Lambang :

%	: Persen
=	: Sama dengan

Daftar Arti Singkatan :

AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
CARL	: <i>Capability Accesibility Readyness Leverage</i>
IBI	: Ikatan Bidan Indonesia
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i>
KB	: Keluarga Berencana
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
PPGDON	: Pelatihan Penanganan Gawat Darurat Obstetri Neonatus
PSC	: <i>Problem Solving Cycle</i>
PT	: Perseroan Terbatas
RI	: Republik Indonesia
RS	: Rumah Sakit
RSIA	: Rumah Sakit Ibu dan Anak
SDM	: Sumber Daya Manusia
SEM	: <i>Structural Equation Model</i>
SK	: Surat Keputusan
UMR	: Upah Minimum Regional
UU	: Undang-Undang