



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di RSUD Majalaya Kab. Bandung

Isdiyanto¹, Dadang Kusnadi², Dede Oktini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Januari 10, 2026

Revised Januari 20, 2026

Accepted Januari 26, 2026

Kata Kunci:

Gaji,
Promosi,
Rekan Kerja,
Kepuasan Kerja,

Keywords:

Salary,
Promotion,
Colleagues,
Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menghasilkan temuan eksplanatif yang telah diuji secara empiris mengenai berbagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Majalaya, Kabupaten Bandung. Pendekatan penelitian yang diaplikasikan adalah explanatory research, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang telah disusun. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif serta analisis verifikatif menggunakan metode regresi linier berganda. Objek penelitian adalah tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Majalaya Kabupaten Bandung, dengan jumlah populasi sebanyak 693 orang dan jumlah sampel minimal sebanyak 87 responden. Hasil penelitian menegaskan bahwa variabel gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, baik secara parsial yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, maupun secara simultan dengan nilai F-hitung yang melebihi F-tabel. Secara individual, variabel gaji memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,7%, promosi sebesar 10,0%, supervisi sebesar 18,7%, serta rekan kerja sebesar 19,6%. Secara keseluruhan, kombinasi keempat variabel tersebut secara simultan berkontribusi sebesar 75,0% terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan.

ABSTRACT

This study aims to obtain empirically tested explanatory findings regarding the factors influencing job satisfaction among healthcare workers at Majalaya Regional General Hospital, Bandung Regency. The research employed an explanatory research approach, with data collected through structured research instruments. Data analysis consisted of descriptive analysis and verification analysis using multiple linear regression techniques. The research subjects were healthcare employees working at Majalaya Regional General Hospital, with a total population of 693 individuals and a minimum sample size of 87 respondents. The results indicate that salary, promotion, supervision, and co-worker relationships have a positive and statistically significant effect on healthcare workers' job satisfaction, both partially, as evidenced by t-values exceeding the critical t-table values, and simultaneously, as shown by F-values greater than the F-table values. Partially, salary contributes 26.7% to job satisfaction, promotion contributes 10.0%, supervision contributes 18.7%, and co-workers contribute 19.6%. Simultaneously, these four variables collectively account for 75.0% of the variation in healthcare workers' job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Isdiyanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
Email: isdayanto19@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit berperan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memiliki kedudukan strategis dalam mendukung upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/MENKES/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit mengatur bahwa setiap rumah sakit berkewajiban menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya, serta mampu menjamin akses pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat. Dalam kerangka tersebut, kualitas pelayanan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kontribusi tenaga kesehatan sebagai pelaksana utama dalam proses pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien.

Selanjutnya, Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tenaga Kesehatan meyakini bahwa tenaga kesehatan membawa peranan yang sangat *urgent* dalam mengoptimalkan mutu pelayanan kesehatan secara optimal untuk merealisasikan derajat kesehatan masyarakat yang tinggi. Ketentuan ini sejalan dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 11 undang-undang tersebut mengklasifikasikan tenaga kesehatan ke dalam berbagai kelompok profesi, antara lain tenaga medis, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, teknik biomedika, keterampilan fisik, keperawatan, administrasi medis, , serta jenis tenaga kesehatan lainnya, yang secara kolektif berkontribusi meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Kinerja rumah sakit sebagai penyelenggara utama pelayanan kesehatan sangat bergantung pada mutu dan kinerja sumber daya tenaga kesehatan yang dimilikinya. Untuk menilai kinerja tersebut, diperlukan standar pengukuran yang mampu mengevaluasi kualitas pelayanan tenaga kesehatan secara objektif, sebagaimana dikemukakan oleh Arah et al. [1]. Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas, efektivitas pelayanan kesehatan termasuk dalam aspek efisiensi biaya pelayanan [2]. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, sekaligus menekan tingkat turnover tenaga kesehatan, sebagaimana diungkapkan oleh Vanden et al. [3].

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang dijalani [4]. Tingginya kepuasan kerja pada tenaga kesehatan berkontribusi pada terbentuknya sikap kerja yang lebih positif., sementara kondisi ketidakpuasan kerja dapat memunculkan sikap negatif yang berpotensi menurunkan kinerja. Sejumlah faktor diketahui memengaruhi kepuasan kerja, antara lain karakteristik pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, peluang promosi, jaminan keamanan kerja, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja [4]. Selain itu, penelitian lintas budaya menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja, di mana pekerja yang berasal dari budaya Barat umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dari budaya Timur [4].

Penelitian empiris di bidang kesehatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja tenaga kesehatan. Atmaji [5] menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kepuasan kerja terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja serta retensi tenaga kesehatan [6]. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap terciptanya kinerja yang lebih efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Shipton et al. [7]. Tidak hanya berdampak pada kinerja, kepuasan kerja tenaga kesehatan memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan pasien. Upaya pemberdayaan tenaga kesehatan, baik melalui penguatan aspek pekerjaan maupun dukungan teknologi, dapat mendorong peningkatan mutu pelayanan pasien sekaligus menekan biaya operasional rumah sakit (Byham, 1996 dalam Powell, 2001)[8]. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat pergantian tenaga kesehatan, serta memperburuk kualitas interaksi antartena kesehatan (Powell, 2001)[8].

Berbagai studi internasional menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian terdahulu yang dilakukan di Guangdong, Tiongkok, mengidentifikasi sejumlah faktor penentu kepuasan kerja tenaga kesehatan, antara lain faktor institusional, karakteristik pekerjaan, peluang promosi, sistem remunerasi, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, tingkat senioritas, serta stres kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Lu et al. [9]. Temuan lain juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan kesempatan pengembangan karier, kualitas hubungan antarstaf, serta dukungan organisasi [10].

Meskipun kajian mengenai kepuasan kerja tenaga kesehatan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada profesi tertentu secara terpisah, seperti perawat atau dokter. Padahal, rumah sakit merupakan organisasi jasa yang keberhasilan pelayanannya sangat bergantung pada sinergi seluruh tenaga kesehatan sebagai bagian dari satu kesatuan sistem pelayanan [11]. Maka dari itu, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dan holistik untuk mengkaji kepuasan kerja tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit.

RSUD Majalaya Kabupaten Bandung, adalah salah satu rumah sakit rujukan di tingkat daerah, telah melaksanakan berbagai strategi dalam upaya mempertahankan tenaga kesehatan, di antaranya melalui pemberian kompensasi dan insentif, pengembangan jenjang karier, serta pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Meskipun demikian, temuan awal penelitian mengindikasikan bahwa masih terdapat tingkat ketidakpuasan di kalangan tenaga kesehatan, terutama yang berkaitan dengan kesesuaian antara gaji dan tunjangan dengan beban kerja yang diterima, kesempatan promosi jabatan, serta efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staf. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diselenggarakan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk melakukan pengkajian dan analisis terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan pertimbangan untuk manajemen rumah sakit utamanya pada saat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan strategis, guna meningkatkan kepuasan kerja, kinerja tenaga kesehatan, serta mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

2. METODE

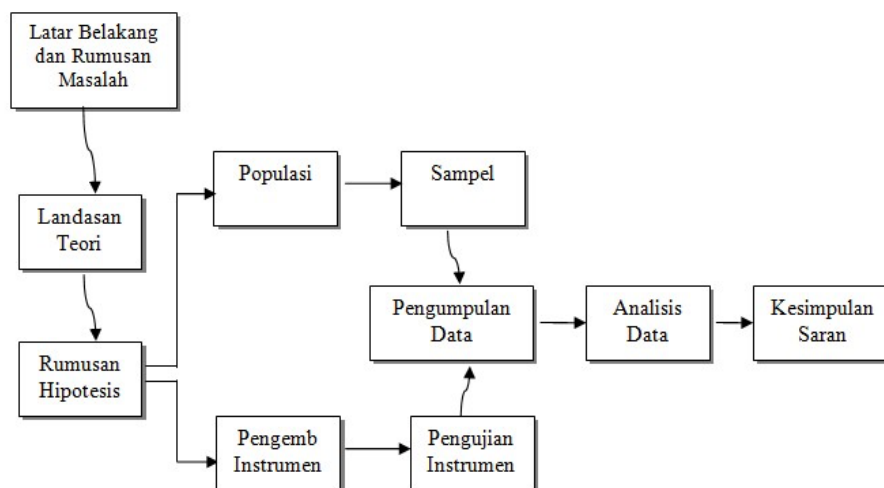
Penelitian adalah pendekatan kuantitatif yang dipadukan metode deskriptif dan eksplanatori. Metode deskriptif berfungsi memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Sementara itu, pendekatan eksplanatori diterapkan untuk menganalisis serta menjelaskan keterkaitan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2006). Pemilihan metode penelitian ini bertujuan agar kajian yang dilakukan tidak hanya berhenti pada pemaparan kondisi empiris, tetapi juga mampu mengkaji pengaruh variabel penelitian, baik secara parsial maupun secara simultan.

Desain penelitian disusun untuk merumuskan secara jelas tujuan penelitian dan menentukan strategi terbaik dalam memperoleh serta menganalisis data [13]. Variabel independen dalam penelitian

ini meliputi gaji, promosi jabatan, supervisi, dan rekan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja tenaga kesehatan. Definisi operasional variabel dijabarkan ke dalam sejumlah indikator terukur yang kemudian dituangkan dalam instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Populasi penelitian ini mencakup keseluruhan tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majalaya, Kabupaten Bandung, dengan total sebanyak 693 orang yang berasal dari beragam latar belakang profesi kesehatan. Penentuan jumlah sampel dilaksanakan dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael pada derajat kesalahan sebesar 10%, kemudian diperoleh kebutuhan sampel minimum sebanyak 195 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dimana pendekatan *accidental sampling*, yaitu responden yang dijumpai secara langsung dan memenuhi kriteria penelitian dan memiliki kesempatan yang sama untuk dibuat menjadi sampel penelitian [14].

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan secara langsung dari tenaga kesehatan di RSUD Majalaya melalui pendistribusian kuesioner. Instrumen kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian., dengan pengukuran menggunakan skala ordinal. Sebelum dimanfaatkan dalam tahap pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakannya. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk menilai kemampuan setiap butir pertanyaan dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas mengaplikasikan koefisien *Cronbach's Alpha* guna mengukur tingkat konsistensi internal instrumen, sebagaimana dikemukakan oleh Soedibjo [13] serta Sekaran dan Bougie [15].



(Sumber : Sugiyono, 2015:82)

Gambar 1. Langkah -Langkah Penelitian Kuantitatif Deskriptif

Proses pengolahan data penelitian ini dilaksanakan terstruktur dan berurutan. Tahap awal diawali dengan analisis deskriptif yang memiliki tujuan untuk menggambarkan karakteristik responden serta persepsi mereka terhadap setiap variabel penelitian melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*), yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam kategori penilaian tertentu [13]. Setelah itu, dilakukan pengujian asumsi klasik yang melibatkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, serta uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser. Pengujian tersebut dilakukan untuk menegaskan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan [16].

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh variabel gaji, promosi jabatan, supervisi, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen dianalisis melalui uji parsial (uji t), sedangkan pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan diuji menggunakan uji simultan (uji F). Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai alat untuk menilai besarnya kontribusi variabel bebas dalam menerangkan variasi kepuasan kerja tenaga kesehatan, sedangkan proses pengolahan dan analisis data sepenuhnya dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data penelitian ini dimulai dengan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Analisis tersebut dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator, kemudian mengelompokkannya ke dalam kategori penilaian tertentu [13]. Penelitian ini melibatkan 197 responden yang berasal dari berbagai latar belakang profesi di lingkungan rumah sakit.

Selanjutnya, dilakukan pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilaksanakan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan terhadap nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Instrumen valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Instrumen reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas tenaga kesehatan yang menjadi sampel berjenis kelamin perempuan. Dari kategori usia, rata - rata responden berada pada rentang usia dewasa muda hingga dewasa madya. Selain itu, rata - rata responden memiliki masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang cukup tinggi.

Hasil analisa deskriptif membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel kinerja tenaga kesehatan berada pada kategori yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kepemimpinan, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi telah berperan positif dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Analisis regresi berganda selanjutnya dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil analisa membuktikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini menyiratkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, secara langsung berdampak pada kinerja tenaga kesehatan akan semakin meningkat.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja membentuk faktor penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan.

Selain itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata - rata sebesar 3,60 dan termasuk dalam kategori baik. Ini menandakan secara umum tenaga kesehatan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk kompensasi, hubungan kerja, supervisi, serta kesempatan pengembangan karier.

Analisis verifikatif dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebelum pengujian regresi dilakukan, hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinieritas, serta tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut.

Temuan penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan diikuti oleh perbaikan kinerja tenaga kesehatan. Variabel promosi jabatan

juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kondisi tersebut menandakan bahwa kebijakan promosi yang diterapkan oleh organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2013) yang menyampaikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja individu. Dengan demikian, jika tingkat kepuasan kerja makin tinggi, maka kinerja tenaga kesehatan semakin optimal.

Tabel 1. Besaran Pengaruh Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh Parsial	%
	Beta	Zero - order		
Gaji	0.383	0.697	0.267	26.7%
Promosi Jabatan	0.189	0.531	0.100	10.0%
Supervisi	0.309	0.605	0.187	18.7%
Rekan Kerja	0.293	0.668	0.196	19.6%
Jumlah Pengaruh Simultan			0.750	75.0%

Secara umum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji, promosi jabatan, supervisi, dan rekan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan finansial, kepastian pengembangan karier, efektivitas supervisi, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis merupakan faktor-faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen rumah sakit guna meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa terkait faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Majalaya Kabupaten Bandung, dapat disimpulkan bahwa gaji memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil ini memperlihatkan bahwa pemenuhan aspek kesejahteraan finansial memiliki peran penting dalam membentuk persepsi positif tenaga kesehatan terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, promosi jabatan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa tersedianya kesempatan pengembangan karier serta penghargaan atas kinerja mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kondisi ini tercermin dari kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inklusif terbukti mampu mendorong terjalinnya kerja sama yang harmonis dan komunikasi yang efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Majalaya, Kabupaten Bandung.

Selain kepemimpinan, promosi jabatan juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kebijakan promosi yang dilaksanakan secara transparan dan berbasis kinerja memberikan motivasi bagi tenaga kesehatan untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Kesempatan promosi yang adil dan objektif mendorong semangat kerja serta meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi.

Kepuasan kerja tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan dan promosi jabatan. Faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi, lingkungan kerja, tingkat stres kerja, dukungan organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- [1] Arah ,O.A.,Westert ,G.P.,Hurst,J.,& Klazinga,N.S .(2003).A conceptual framework for the OECD Health Care Quality Indicators Project. *International Journal for Quality in Health Care* , 15 (1), 5–13..
- [2] Bovier, P. A., & Perneger, T. V. (2003). Predictors of work satisfaction among physicians. *European Journal of Public Health*, 13(4), 299 – 305.
- [3] Vanden, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2008). Job insecurity, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3.), 497–513. <https://doi.org/10.1348/096317907X260806>
- [4] Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior* (14th edi.). Pearson Education.
- [5] Atmaji. (2011). Pengaruh stres kerja & kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 14(2), 85–92.
- [6] Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses job satisfaction . *Journal of Nursing Management*1, 22(7), 851–866.
- [7] Shipton, H.,West, M., Dawson, J., Birdi, K., & Patterson, M. (2006). HRM as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 6–27.
- [8] Powell, S. (2001). The importance of employee satisfaction in healthcare. *Healthcare Management Review*, 26(4), 78–89.
- [9] Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., Guo, P., Feng, La., & Hu, W. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff . *BMC Public Health*, 16, 1–8.
- [10] Faramita, N., Mansur, M., & Samsul. (2014). Faktor - faktor yang memengaruhi kepuasan kerjaa
- [11] Veld, M., Paauwe, J., & Boselie, Pa. (2010). HRM and performance . *International Journal of Human Resource Management* , 21(10), 1733–1750.
- [12] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2006). *Metode penelitian survei* . LP3ES .
- [13] Soedibjo, B. S. (2017). *Pengantar metodologi penelitian*. STIE Binaniaga.
- [14] Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta .
- [15] Sekaran , U.& Bougie, R. (2016). *Research methods for business : A skill-building approach* (7th ed.). Wiley .
- [16] Santoso, S. (2014). *Statistik multivariat*. Elex Media Komputindo .