

## Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Perawat di Ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan

Vivin Nur Maulidiyah\*, Ika Puspita Sari, Eka Yusmanisari

Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES Arrahma Mandiri Indonesia,  
Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia

**Latar Belakang:** Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan dapat dilihat dengan pekerjaan yang lebih produktif, kinerja lebih baik, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi atau membantu perusahaan maju dan berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

**Metode:** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan di ruang IGD RSUD Bangil yang berjumlah 42 perawat, sedangkan sampel penelitian yang digunakan adalah 38 Perawat. Purposive sampling adalah teknik yang digunakan dengan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Responden diwawancarai menggunakan kuesioner dan data diuji menggunakan Chi-Square.

**Hasil:** Berdasarkan hasil uji Chi-Square, diperoleh nilai  $p$  0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

**Kesimpulan:** Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Loyalitas kerja, Perawat

## Relationship Between Job Satisfaction and Nurse Loyalty in The Emergency Room at RSUD Bangil Pasuruan Regency

**Background:** Employee loyalty to their work is influenced by their level of satisfaction with their work. Employee loyalty can be seen in more productive work, better performance, and having the ability to contribute or help the company progress and develop. The purpose of this research is to identify the relationship between job satisfaction and nurse loyalty in the emergency room at Bangil Hospital, Pasuruan Regency.

**Methods:** This type of research was quantitative analytical with a Cross Sectional approached. The population of this study was all nurses staff in the emergency room at Bangil Hospital, which amounted to 42 nurses, while the research sample was 38 nurses. Purposive sampling was used with inclusion criteria and exclusion criteria. An interview was done using questionnaire. Data were analyzed using Chi-Square test.

**Result:** The results obtained a  $p$ -value 0,000 ( $p < 0,05$ ) which indicates that there was a relationship between job satisfaction and nurse loyalty in the emergency room at Bangil Hospital, Pasuruan Regency.

**Conclusion:** There was a relationship between job satisfaction and nurse loyalty in the emergency room at Bangil Hospital, Pasuruan Regency.

**Keywords:** Job loyalty, Job satisfaction, Nurses

---

**Korespondensi\*:** Vivin Nur Maulidiyah, STIKES Arrahma Mandiri, Jl. Raya Gempol, Carat, Kecamatan Gempol, Indonesia, Pasuruan, Jawa Timur, 67155  
E-mail: [vivinnurmaulidiyah01@gmail.com](mailto:vivinnurmaulidiyah01@gmail.com)

---

Diserahkan: 23 Oktober 2023  
Diterima: 14 Desember 2023  
Diterbitkan: 28 Desember 2023

## PENDAHULUAN

Loyalitas seorang karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya. Jika seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang akan memberi mereka kepuasan atau dapat membantu meningkatkan kariernya di masa depan. Hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan pekerjaan atau tugas itu sendiri, upah atau gaji, peluang untuk mengembangkan karier, pengawasan, dan rekan kerja yang tidak mampu menciptakan loyalitas karyawan.

Salah satu karyawan yang merasakan loyalitas kerja yaitu tenaga keperawatan di instansi rumah sakit. Dalam dua tahun terakhir, jumlah tenaga keperawatan telah meningkat baik di rumah sakit Indonesia, rumah sakit Provinsi Jawa Timur, dan rumah sakit Kabupaten Pasuruan. Jumlah tenaga keperawatan di rumah sakit Indonesia terdata sebanyak 289.332.<sup>1</sup> Jumlah tersebut meningkat di tahun 2021 dengan total tenaga keperawatan sebanyak 334.091.<sup>2</sup> Di provinsi Jawa Timur, jumlah tenaga keperawatan pada tahun 2020 adalah 38.587,<sup>3</sup> dan sebanyak 40.974 tenaga keperawatan pada tahun 2021.<sup>4</sup> Sebanyak 653 tenaga keperawatan terdapat di rumah sakit wilayah Kabupaten Pasuruan pada tahun 2020,<sup>3</sup> dan meningkat pada tahun 2021 terdapat sebanyak 977 tenaga keperawatan.<sup>4</sup> Akan tetapi, terjadi pula kenaikan jumlah perpindahan kerja perawat. Perpindahan kerja perawat terjadi di Provinsi Jawa Timur, salah satunya adalah RSI Surabaya di mana pada tahun 2020 ada sebanyak 30 (14,6%) perawat yang keluar. Namun, pada tahun 2021 jumlah perpindahan Perawat semakin meningkat yaitu sebanyak 96 (51%) perawat.<sup>5</sup> Rumah sakit di Indonesia memiliki tingkat perpindahan kerja perawat yang cukup tinggi, melebihi 10% setiap tahunnya. Sehingga melebihi batas normal yang seharusnya di antara 5%-10%.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja berdampak positif pada loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Ketika atasan karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka karyawan dapat dikatakan puas dengan pekerjaannya.<sup>7</sup> Oleh karena itu, diperlukan atasan yang adil, mendukung, serta dapat memotivasi karyawannya agar merasa puas. Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung

memiliki kesan yang buruk tentang diri mereka sendiri dan berpikir mereka tidak dapat membantu perusahaan. Akibatnya, karyawan akan mengalami stres serta emosi yang lebih tinggi, sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal dan buruk.<sup>8</sup> Sedangkan salah satu dampak loyalitas karyawan yang rendah akan menyebabkan perilaku dan sikap yang bertentangan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan, menurunkan semangat kerja, dan meningkatnya absensi kehadiran, yang akan berdampak pada loyalitas karyawan.<sup>9</sup>

Atasan rumah sakit harus menyadari bahwa kepuasan kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dengan memberikan motivasi yang tepat untuk mencapai tujuan rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia yang paling banyak dipekerjakan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan, dan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perawatan kesehatan. Perlu dipertimbangkan kebutuhan dan keinginan perawat supaya mereka lebih termotivasi untuk memberikan layanan pasien yang berkualitas.<sup>10</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, jumlah tenaga keperawatan mengalami peningkatan di empat bulan terakhir yakni pada bulan Juli hingga Oktober sebanyak 42 perawat, yang artinya tidak ada perawat yang keluar atau *turnover* dari rumah sakit. Akan tetapi, ada beberapa perawat yang merasa gaji atau upah yang diterima kurang cukup dan sesuai harapan serta perawat merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji. Sebagian perawat juga merasa rumah sakit tidak melakukan proses kenaikan atau promosi jabatan secara terbuka tanpa membedakan.

Untuk menghindari masalah loyalitas karyawan, dibutuhkan program pemeliharaan karyawan yang melibatkan kebijakan manajemen oleh pimpinan rumah sakit, kondisi lingkungan kerja, bonus dan penggajian, sistem pengembangan karier (promosi), dan peningkatan komunikasi atasan-bawahan yang efektif dan efisien.<sup>11,12</sup> Jika perusahaan menangani program pemeliharaan karyawan dengan baik, maka akan menghasilkan karyawan yang memiliki antusiasme dalam bekerja, memiliki yang disiplin tinggi, dan memiliki sikap yang loyal dalam menerapkan bakat dan keahlian yang dimiliki untuk kesuksesan perusahaan. Karyawan akan

bersemangat dalam bekerja dan bangga terhadap perusahaan jika karyawan setia atau loyal pada perusahaan.<sup>13</sup> Disebabkan adanya masalah tersebut, studi ini perlu dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan sehingga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kualitas karyawannya.

## METODE

### Partisipan dan Desain Studi

Metode kuantitatif analitik yang Metode kuantitatif analitik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan pada tanggal 27 Februari sampai 4 Maret 2023. Variabel independen penelitian ini yaitu kepuasan kerja dengan dimensi kepuasan kerja (pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, atasan/pengawasan, dan rekan kerja)<sup>14</sup>, sedangkan variabel dependen yaitu loyalitas perawat, dengan aspek-aspek loyalitas karyawan (taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan).<sup>15</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas Perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.

Sebanyak 42 perawat adalah populasi atau bagian dari seluruh tenaga keperawatan. Peneliti mempersempit sampel yang diperlukan dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael<sup>16</sup>, didapatkan sebanyak 38 perawat yang diperlukan dalam penelitian dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi.<sup>17</sup> Kriteria-kriteria tersebut yakni, kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi terdiri dari perawat yang bekerja di ruang IGD RSUD Bangil dan bersedia berkontribusi menjadi responden dengan mengisi *informed consent*. Kriteria eksklusi terdiri dari perawat yang sakit, Perawat yang memiliki izin, atau Perawat yang cuti selama proses penelitian.

### Pengukuran dan Prosedur

Instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Variabel independen pada kuesioner yakni kepuasan kerja dengan dimensi kepuasan kerja terdapat kuesioner pada nomor 1-10 untuk

pekerjaan itu sendiri, kuesioner nomor 11-20 untuk gaji, kuesioner nomor 21-26 untuk kesempatan promosi, kuesioner nomor 27-36 untuk atasan/pengawasan, dan kuesioner nomor 37-46 untuk rekan kerja. Variabel dependen pada kuesioner yakni loyalitas perawat, dengan aspek-aspek loyalitas karyawan terdapat kuesioner pada nomor 1-12 untuk taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Sebelum dilaksanakan pengisian kuesioner, responden diberikan *informed consent* sebagai persetujuan menjadi subjek penelitian dan menjaga kerahasiaan identitas subjek. Jika responden menyetujui *informed consent* tersebut, maka subjek diminta untuk mengisi identitas penelitian dan mengisi kuesioner penelitian.

### Analisis Statistik dan Etika Penelitian

Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat untuk menyajikan data frekuensi dan distribusi. Analisis bivariat menggunakan uji Chi Square. Penelitian ini telah lulus uji etik oleh Tim Etik RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan pada 10 Februari 2023 dengan Nomor: 445.1/004/424.072.01/2023.

## HASIL

Sebagian besar responden berumur 18-30 tahun, yaitu sebanyak 25 responden (65,8%), responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (63,2%), latar pendidikan lulusan D3 sebanyak 21 responden (55,3%), serta lama masa kerja 1-5 Tahun yaitu 28 responden (73,7%) (Tabel 1).

Sebanyak 21 responden (55,3%) responden merasakan puas terhadap pekerjaannya dan 25 responden (65,8%) memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Terdapat 20 responden yang merasa puas dan loyal terhadap pekerjaannya (95,2%), sedangkan responden yang merasa tidak puas dan tidak loyal terhadap pekerjaannya sebanyak 12 responden (70,6%) (Tabel 2).

Hasil uji statistik Chi Square dengan *continuity correction* didapatkan nilai p sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan (Tabel 3).

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Masa Kerja Perawat**

| Karakteristik        | n  | %    |
|----------------------|----|------|
| <b>Umur</b>          |    |      |
| 18-30 Tahun          | 25 | 65,8 |
| 31-45 Tahun          | 11 | 28,9 |
| 46-59 Tahun          | 2  | 5,3  |
| <b>Jenis Kelamin</b> |    |      |
| Laki-laki            | 24 | 63,2 |
| Perempuan            | 14 | 36,8 |
| <b>Pendidikan</b>    |    |      |
| D3                   | 21 | 55,3 |
| S1                   | 6  | 15,8 |
| S.Kep., Ns           | 8  | 21,1 |
| S2                   | 2  | 5,3  |
| Ners Spesialis       | 1  | 2,6  |
| <b>Masa Kerja</b>    |    |      |
| 1-5 Tahun            | 28 | 73,7 |
| 6-10 Tahun           | 1  | 2,6  |
| >10 Tahun            | 9  | 23,7 |

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Perawat**

| Variabel               | n  | %    |
|------------------------|----|------|
| <b>Kepuasan Kerja</b>  |    |      |
| Tidak Puas             | 17 | 44,7 |
| Puas                   | 21 | 55,3 |
| <b>Loyalitas Kerja</b> |    |      |
| Tidak Loyal            | 13 | 34,2 |
| Loyal                  | 25 | 65,8 |

**Tabel 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Perawat di Ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan**

| Kepuasan Kerja | Loyalitas Kerja |             |           |             | Total     | P          |     |
|----------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----|
|                | Tidak Loyal     |             | Loyal     |             |           |            |     |
|                | F               | %           | F         | %           |           |            |     |
| Tidak Puas     | 12              | 70,6        | 5         | 29,4        | 17        | 100        | ,00 |
| Puas           | 1               | 4,8         | 20        | 95,2        | 21        | 100        | 0   |
| Jumlah         | <b>13</b>       | <b>34,2</b> | <b>25</b> | <b>65,8</b> | <b>38</b> | <b>100</b> |     |

**PEMBAHASAN**

Sebagian besar responden berumur 18-30 tahun, jenis kelamin, pendidikan D3, dan masa kerja 1-5 tahun. Sebagian besar responden merasakan puas terhadap pekerjaannya dan sebagian merasa tidak puas. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan lebih bersikap optimis tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut akan timbul dari cara seorang karyawan melihat pekerjaannya serta segala hal yang ada di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya

menunjukkan catatan kehadiran, prestasi, dan hubungan kerja yang positif dengan rekan satu tim di perusahaan atau organisasi lainnya. Sebaliknya, karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya apabila mereka tidak puas dengan pekerjaannya.<sup>18</sup>

Tenaga keperawatan di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan merasa puas dengan pekerjaannya yang terlihat dengan catatan kehadiran perawat yang baik dan mereka melakukan shift jaga sesuai jadwal dinas perawat. Memiliki prestasi kerja yang menunjukkan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya, ketepatan dan keberhasilan yang tinggi, dan menjadi inspirasi atau acuan untuk bekerja lebih baik lagi. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan anggota yang dapat saling mendukung, memotivasi sesama rekan kerja serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sebaliknya, jika seorang perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dia sering absen tidak masuk bekerja yang ditetapkan oleh kepala perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, gagal karena bermalas-malasan dan tidak peduli dengan pekerjaannya. Selain itu, mereka juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja karena mereka tidak menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tidak saling mendukung, dan tidak memotivasi satu sama lain.

Mayoritas responden juga merasa memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Jika seorang karyawan bekerja tanpa instruksi atau perintah terlebih dahulu dan dan karyawan tersebut memiliki inisiatif melakukan berbagai hal demi kepentingan institusi atau lembaga perusahaan, mereka akan dianggap loyal kepada institusi atau lembaga perusahaan. Selain itu, karyawan yang setia terhadap organisasi atau lembaganya biasanya lebih reaktif ketika memberikan kritik, saran, dan hal-hal lain berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat substansi program atau kebijakan organisasi.<sup>19</sup> Aspek-aspek loyalitas juga mempengaruhi proses psikologis seseorang, di mana individu tersebut akan memiliki motivasi tinggi untuk bergabung menjadi anggota institusi atau lembaga perusahaan, memiliki keyakinan yang kuat, mengambil sepenuhnya nilai-nilai institusi atau lembaga perusahaan, kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, memiliki rasa kewajiban yang besar, dan bersemangat saat bekerja.<sup>13</sup>

Tenaga keperawatan yang loyal terhadap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan akan menunjukkan motivasi yang tinggi untuk bergabung menjadi anggota rumah sakit dan melakukan pekerjaan mereka dengan semangat. Memiliki kepercayaan yang kuat pada RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, di mana perawat merasa perlu meningkatkan *soft skill* mereka saat bekerja. Untuk mencapai tujuan ini, mereka bersedia mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan pelayanan yang mereka berikan di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. Menerima sepenuhnya nilai-nilai RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan karena nilai-nilai tersebut akan menjadi dasar bagi seluruh karyawan untuk membangun karakter organisasi dan budayanya dalam memenuhi kebutuhan kepada pasien atau pelanggan. Mengikuti peraturan yang berlaku di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, seperti tiba tepat waktu saat bekerja atau sebelum pergantian *shift*. Selain itu, memiliki sikap kerja yang positif dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga reputasi RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan dengan merawat pasien sesuai pedoman atau prosedur yang berlaku.

Sebaliknya, perawat yang tidak loyal terhadap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan dapat dilihat dari tidak adanya motivasi yang tinggi untuk bergabung menjadi anggota rumah sakit dan bermalasan dalam melakukan tugasnya. RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan tidak dapat dipercaya karena perawat tidak dapat meningkatkan *soft skill* mereka saat bekerja dan tidak bersedia mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan pelayanan di ruang IGD. Tidak menerima nilai-nilai RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan secara keseluruhan dan tidak menerapkan nilai-nilai tersebut sebagai standar untuk budaya dan karakter organisasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien atau pelanggan. Tidak mematuhi peraturan yang berlaku di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, seperti datang terlambat atau meninggalkan tempat kerja setelah pergantian *shift* dimulai. Selain itu, dia tidak memiliki sikap kerja yang positif dan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, melakukan tindakan yang teledor dan gegabah terhadap pasien dan pelanggan.

Studi ini menemukan kepuasan kerja dan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan menunjukkan adanya hubungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Rohimah yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang positif akan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.<sup>20</sup> Artinya, jika kepuasan kerja seorang karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada perusahaannya.<sup>21</sup>

Loyalitas kerja pada seorang karyawan terjadi karena karyawan merasa puas dengan perusahaan di mana mereka bekerja, yang menghasilkan ikatan psikologis antara mereka dan perusahaan.<sup>21</sup> Karyawan yang loyal akan merasa bahwa mereka merupakan salah satu komponen penting dari perusahaan.<sup>19</sup> Ketika perawat puas dengan pekerjaan mereka dan diperlakukan dengan baik dan adil, mereka akan bersemangat untuk terus bekerja untuk rumah sakit tempat mereka bekerja.<sup>22</sup> Namun, beberapa karyawan tidak memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang menurun sikap loyalitasnya dapat dilihat dari menurunnya kinerja, meningkatnya absensi, atau adanya tuntutan tambahan, dan lain sebagainya. Sebaliknya, karyawan yang loyalitasnya tinggi akan lebih produktif, kinerjanya lebih baik, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi atau membantu perusahaan maju dan berkembang.<sup>23</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan merasa puas dan loyal terhadap pekerjaannya, yang di antaranya terdiri dari perawat yang berumur 18-30 tahun sebanyak 25 responden (65,8%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (63,2%), dengan latar pendidikan lulusan D3 sebanyak 21 responden (55,3%), serta lama masa kerja 1-5 tahun yaitu 28 responden (73,7%).

Rumah sakit diharapkan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan khususnya perawat di ruang IGD untuk mempertahankan serta meningkatkan sikap karyawan sehingga memiliki loyalitas terhadap institusi atau lembaga perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan dapat dilihat dari dimensi kepuasan kerja, seperti kerja sama antara atasan dan rekan kerja, gaji yang sesuai dengan beban pekerjaannya di institusi atau lembaga perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia 2020. Jakarta; 2021.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia 2021. Jakarta; 2022.
3. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Surabaya; 2021.
4. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Surabaya; 2022.
5. Muhadi, Indahyati E, Angesti D, Safira R. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2022;7(3):77–83.
6. Wahyuni, Purnamawati D, Widiastuti E. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *J Keperawatan*. 2022;14(S3):845–52.
7. Larastrini PM, Adnyani IGAD. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2019;8(6):3674–700.
8. Soegandhi VM, Susanto EM, Setiawan R. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*. 2013;1(1):129–46.
9. Amin M, Afriyanto, Negsih WP. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan. *J Ilm Avicenna*. 2019;14(1):44–9.
10. Purba R, Barus S. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun. *J Kaji Kesehat Masy*. 2021;2(1):8–16.
11. Dariyo A. Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta: Grasindo; 2003.
12. Damara V. Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Alam Sejati. *AGORA*. 2015;3(2):277–83.
13. Hayati I, Wilistiningsih S. Analisis Loyalitas Pekerja Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Bina Manfaat Ilmu; J Pendidik*. 2019;2(4):631–54.
14. Sesario R. Pengaruh Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tim Qiara Medika, editor. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media; 2021.
15. Budiharjo. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Alviana, editor. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI); 2019.
16. Sugiyono, Puspanthani ME. Metode Penelitian Kesehatan. 1st ed. Kamasturyani Y, editor. Bandung: CV Alfabeta; 2020.
17. Sugeng B. Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif). Pertama. Yogyakarta: Deepublish Publisher; 2002.
18. Mariana R, Irfani H. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *J RAP UNP*. 2015;6(2):193–202.
19. Nurhasan R. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi Y. *J Wacana Ekon [Internet]*. 2017;17(1):13–23. Available from: [www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
20. Rohimah S. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *J Ekobis Dewantara*. 2018;1(10):101–12.
21. Sukma RS, Puspitadewi NWS. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. *Character J Penelit Psikol*. 2022;9(4):34–44.
22. Nurcahyanti KK, Kuswandani DR. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Terhadap Loyalitas Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas). *J Ilm Edunomika*. 2021;5(2):814.
23. Zahroh RF. Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cendana Teknik Utama [Internet]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; 2018. Available from: <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-11216-0><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>.