

KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD PETALA BUMI

Yulia Febrianita¹⁾, M.Kailani Yunus²⁾

¹⁾DIII Keperawatan Universitas Abdurrah, ²⁾DIII Keperawatan Universitas Abdurrah
Program Studi D III Keperawatan Universitas Abdurrah, Jl. Riau Ujung No.73

Email: yulia.febrianita@univrab.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien (Maryanto, 2013). Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi tingkat turnover, namun secara rinci persentase turnover di RSUD Petala Bumi dari setiap tahunnya sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 meningkat dimana kecenderungan turnover naik dalam 2 (dua) tahun terakhir (pada tahun 2012 6,0%, pada tahun 2013 4,4%, pada tahun 2014 21,3%, dan pada tahun 2015 24,3%). Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi. Metode Penelitian, deskriptif kuantitatif, dengan teknik sampel total sampling, berjumlah 45 orang, saat penyebaran kuisioner hanya ditemukan 35 responden karena 6 orang cuti, 4 orang sakit. Hasil Penelitian menunjukkan perawat yang puas sebesar 42,8%, dan yang tidak puas sebesar 57,2%. Kesimpulan, kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Petala Bumi Lebih dari separo tidak puas. Saran, Dibutuhkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit untuk membuat system peningkatan jenjang karir, dan terdapatnya kejelasan karir perawat pada masa yang akan datang.

Kata Kunci: Kepuasan, Kerja, Perawat

Abstract

Nursing job satisfaction is an important target in human resource management, because it directly or indirectly can affect work productivity which will eventually improve the quality of nursing care service to clients (Maryanto, 2013). Higher job satisfaction may reduce turnover rates, but in detail the percentage of turnover at Petala Bumi General Hospital from every year from 2012 to 2015 increases where turnover trends increase in the last 2 (two years) (in 2012 6.0% in 2013 4.4%, in 2014 21.3%, and in the year 24.3%). The purpose of this research is to know the job satisfaction of nurse of Inpatient Room of Petala Bumi Hospital. Methods of research, quantitative descriptive, with total sampling technique, amounted to 45 people, when the questionnaire distributed only found 35 respondents because 6 people on leave, 4 people sick. The results showed satisfied nurses of 42.8%, and unsatisfied 57.2%. Conclusion, job satisfaction of nursing nurse in inpatient hospital of Petala Bumi Hospital More than half dissatisfied. Suggestion, It takes the attention of the hospital management to make the system improvement career path, and there is clarity nurse career in the future.

Keywords: Satisfaction, Work, Nurse

PENDAHULUAN

Salah satu pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang merupakan pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan merupakan tantangan bagi perawat karena perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas kontak

paling lama dengan pasien, berbeda dengan pelayanan medis dan pelayanan kesehatan lain yang hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada kliennya (Sari, 2014).

Ketika perawat bekerja pada suatu organisasi, instansi atau rumah sakit maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat

produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan (Wibowo, 2014).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana perawat memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Menurut konsep Value Theory, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien (Maryanto, 2013).

RSUD Petala Bumi memiliki kapasitas 95 tempat tidur dan jumlah perawat sebanyak 146 orang (Ruang rawat Inap sebanyak 45 orang). Rumah Sakit Petala Bumi merupakan salah satu rumah sakit tipe C. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang menjadi pilihan bagi perusahaan-perusahaan dalam pemilihan pelayanan kesehatan maupun masyarakat kalangan menengah kebawah. Hal ini merupakan faktor pendorong bagi Rumah Sakit Petala Bumi untuk terus meningkatkan kinerja baik dari segi pelayanan, peralatan dan fasilitas, serta sumber daya manusia yang ada di RSUD Petala Bumi.

Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi tingkat turnover, namun secara rinci persentase *turnover* di RSUD Petala Bumi dari setiap tahunnya sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2015 meningkat dimana kecendrungan *turnover* naik dalam 2 (dua) tahun terakhir (pada tahun 2012 6,0%, pada tahun 2013 4,4%, pada tahun 2014 21,3%, dan pada tahun 24,3%). Angka turnover ini melebihi angka normal yang ditetapkan oleh Gillies yaitu 5 – 10 % per tahun. Masalah tersebut disebabkan sebanyak 27,6 % perawat menyatakan ketidaksesuaian terhadap kompensasi yang diterima, 42,11% perawat menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan 30,26% perawat menyatakan tidak adanya pengembangan karier perawat (Bidang

Keperawatan RSUD Petala Bumi, 2017).

Sementara data wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 Agustus sampai 27 Agustus 2016 terhadap lima belas (15) orang perawat didapatkan beberapa fenomena diantaranya, kesejahteraan perawat kurang terpenuhi, jasa pelayanan tidak lancar, pembagian kompensasi yang diterima dalam bentuk jasa pelayanan tidak sesuai antara perawat yang rajin dan yang tidak, keamanan perawat dalam bekerja kurang diperhatikan (tidak ada imunisasi kepada perawat), perawat yang berprestasi dan memiliki pendidikan tinggi tidak dapat reward, perawat yang bermasalah justru kebanyakan ditempatkan di rawat jalan padahal masalah ini akan berpengaruh pada kepuasan pasien, kenaikan pangkat tidak lancar (tetap 3,5 - 4 tahun) bon alat-alat ke bagian pengadaan jarang di penuhi sehingga sedikit banyak berpengaruh terhadap pelayanan kepada pasien. Dengan melihat kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi 2017.” Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang ditunjukkan untuk mengetahui kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Petala Bumi. Populasi adalah keseluruhan dari suatu variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Variabel tersebut bisa berupa orang, kejadian, perilaku, atau sesuatu lain yang akan dilakukan penelitian (Nursalam, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit Petala Bumi sebanyak 146 orang, yang berada di ruang rawat inap berjumlah 45 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampling adalah proses menyeleksi populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2008). Sampel penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu sebanyak 45 orang. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Petala Bumi menggunakan 4 ruangan rawat inap yaitu, ruangan PDA, Bedah, Kebidanan, Kelas III.

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Perawat

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Total Sampling* yaitu semua jumlah populasi dijadikan sampel 45 orang sedangkan jumlah responden yang didapatkan hanya 35 orang terdapat 6 orang yang sedang cuti, 4 orang sakit. Didapatkan hasilnya dan data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

1. Data Umum

a. Usia

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	>25	1	2,9%
2	26 – 35	32	91,4%
3	36 – 45	2	5,7%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden menurut umur terbanyak adalah dalam rentang 26-35 tahun yaitu 32 orang (91,4%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki –laki	13	37,1%
2	Perempuan	22	62,9%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari 35 responden di ruan rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru didapat kan data jenis kelamin laki-laki sebanyak 13orang (37,1%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (62,9%).

c. Pendidikan

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikandi Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	DIII	25	71,4%
2	S1	10	28,6%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden menurut pendidikan DIII sebanyak 25 orang (71,4%), pendidikan S1 sebanyak 10 orang (28,6%).

d. Status pegawai

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status pegawaidi Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	PNS	8	22,9%
2	NON PNS	27	77,1%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden menurut status pegawai yang PNS sebanyak 10 orang (61,5%) dan NON PNS sebanyak 29 orang (74,4%).

e. Masa kerja

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerjadi Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	23	65,7%
2	>5 Tahun	12	34,3%
Total		35	100%

f. Kepuasan Kerja

Tabel 6
Deskripsi Kepuasan Perawat Di RSUD Petala Bumi

Variabel	Frequency	Percentase
Kepuasan kerja		
Puas	15	42,8%
Kurang Puas	20	57,2%

Hasil analisis tabel 6 menunjukkan lebih dari separuh perawat merasa kurang puas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 46 responden yang merupakan perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi tentang kepuasan kerja perawat didapatkan 15 (42,8%) merasa kurang puas dan 20 (57,2%) merasa puas dimana pengukuran kepuasan diukur berdasarkan dimensi kepuasan diantaranya kesempatan promosi, kondisi kerja, gaji, pengawasan/supervise, dan rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Yanidrawati (2012), menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebesar 92,96% merasa tidak puas dan hanya 7,04% perawat yang merasa puas terhadap pekerjaan perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi. Yanidrawati (2012) menjelaskan indikator kepuasan kerja perawat yang lemah pada penghasilan dan kesempatan promosi.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan Hartati (2011), menemukan bahwa hanya 36,5% perawat yang merasa puas sedangkan 63,5% perawat kurang puas terhadap kerja perawat di Rumah Sakit Islam Klaten. Hasil penelitian tersebut juga mengukur kepuasan perawat berdasarkan dimensi kepuasan kerja perawat dimana indikator yang rendah terdapat pada kategori gaji (55,8% perawat merasa kurang puas), sementara indikator teman sekerja sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu 82,7%.

Selanjutnya, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Maryanto (2013), menunjukkan bahwa 60,5% perawat menyatakan puas bekerja, sedangkan perawat yang menyatakan tidak puas bekerja sebesar 39,5% di Rumah Sakit

Swasta Demak. Berdasarkan penelitian tersebut kepuasan kerja yang tinggi disebabkan adanya sistem penghargaan, promosi dan kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan ketika melaksanakan kerja serta umpan balik terhadap hasil kerja yang dinilai baik. Demikian juga halnya dengan hasil penelitian Argapati (2013) menunjukkan pada tingkat kepuasan kerja perawat 60,8% merasa puas dan 39,2% merasa tidak puas. Penelitian ini mengukur kepuasan kerja perawat berdasarkan aspek ketentraman kerja interaksi sosial perawat, perlengkapan kerja, gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat ini ditunjang dengan pendapat Herzberg (Maryanto, 2013) mengemukakan bahwa sumber kepuasan kerja terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan sumber ketidakpuasan kerja terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, keamanan dan kualitas pengawasan (Maryanto, 2013). Mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, dan perwujudan berbagai macam faktor tersebut diperlukan demi memperoleh kepuasan kerja.

Faktor gaji/upah merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Hasibuan, 2011). Hal ini terlihat dari hasil penelitian dimana kepuasan perawat pelaksana di RSUD Petala Bumi terhadap gaji/insentif menunjukkan lebih dari sebagian responden merasa cukup puas terhadap gaji yang diterimanya. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner antara lain: lebih dari separo (57%) perawat merasa cukup puas terhadap gaji yang diterima, 42% responden merasakan ada keseimbangan antara gaji dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, 44% merasa puas terhadap ketepatan saat menerima gaji, 47% responden merasa puas terhadap sistem dan prosedur saat menerima gaji, dan 79% responden merasa cukup puas terhadap insentif yang diterima dan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Analisis peneliti, ditinjau dari sistem gaji/upah perawat RSUD Petala Bumi telah memiliki sistem penggajian yang dikelola oleh Pemerintah. Penetapan gaji/ upah berdasarkan kepada status pendidikan dan lama kerja perawat. Semakin lama seorang perawat bekerja di RSUD Petala Bumi maka akan memiliki gaji/upah yang tinggi dibandingkan dengan perawat yang baru bekerja. Gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan yang dibayarkan secara tetap setiap bulannya. Perawat juga diberikan beberapa insentif tambahan sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 18% merasa kurang puas terhadap gaji/ upah dan 10% merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima karena 58.3% diantara responden merupakan perawat dengan masa kerja < 3 tahun. Robbins (2007), menyatakan bila gaji diberikan secara adil sesuai tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar menghasilkan kepuasan kepada pekerja.

Faktor kondisi kerja atau pekerjaan itu sendiri merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat RSUD Petala Bumi. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 49% perawat merasa cukup puas terhadap suasana kerja dan 32% perawat merasa kurang puas terhadap suasana kerja mereka di Rumah Sakit. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 54% perawat merasa cukup puas (kenyataan memenuhi syarat minimal yang ditentukan) terhadap fasilitas yang tersedia pada pekerjaan. Nilai dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan (Hasibuan, 2011).

Aspek kondisi kerja belum memuaskan responden dikarenakan ada beberapa responden yang merasa fasilitas di unit kerja mereka tidak membuat nyaman dalam bekerja. Pada aspek keadaan ruangan, responden yang puas dikarenakan beberapa responden merasa sirkulasi udara di ruang kerja mereka sudah baik dan lingkungan kerja mereka sudah terjaga kebersihannya, seperti pendapat Sedarmayanti (2000) bahwa keadaan ruangan adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan promosi, yaitu peluang peningkatan dalam hirarki yang memiliki

dampak yang bervariasi terhadap kepuasan kerja (Hasibuan, 2011). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 33% responden merasa tidak puas dalam kesempatan mendapatkan promosi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan 10% responden merasa puas mendapatkan kesempatan promosi. Ketidakpuasan terlihat pada pertanyaan kuesioner yaitu sistem peningkatan jenjang karier yang ada (42% menyatakan kurang puas), kejelasan karier pada masa yang akan datang (55% menyatakan kurang puas), dan kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk belajar dalam mengembangkan keahlian khusus (24% menyatakan kurang puas).

Menurut analisis peneliti, sejumlah kepala ruangan terdata masih berpendidikan diploma keperawatan sehingga menyebabkan belum adanya pengembangan diri perawat melalui pendidikan. Menurut Analisis peneliti, salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia untuk menjadi lebih baik dari saat ini. Sebagian responden merasa kebijakan rumah sakit mengenai promosi kurang jelas, karena hanya tidak ada responden yang merasa puas. Ketidakpuasan dalam kesempatan promosi terjadi karena keterbatasan formasi jabatan structural bagi perawat. Jumlah perawat merupakan jumlah karyawan terbanyak dirumah sakit, namun jabatan structural bagi mereka relative kecil. Selanjutnya promosi kepada perawat pelaksana untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, jumlah perawat yang banyak juga mempengaruhi promosi dalam mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Namun perawat sangat mendambakan sistem promosi yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memenuhi rasa keadilan.

Supervisi juga merupakan sumber kepuasan yang cukup penting. Dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden yaitu sebanyak 54% merasa cukup puas terhadap sistem pengawasan/ supervisi yang dilakukan oleh manajerial RSUD Petala Bumi, dan 39% yang merasa kurang puas. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (As'ad, 2005).

Faktor berikutnya adalah rekan kerja yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 50% merasa cukup puas terhadap rekan kerja. Menurut analisa peneliti, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa komunikasi dan kerjasama perawat berjalan dengan baik dalam unit mereka bekerja, seperti mereka saling membantu dalam menghadapi pasien yang sulit. Setiap karyawan menginginkan adanya perhatian dari rekan sekerjanya karena manusia tersebut memerlukan persahabatan dan tidak akan berbahagia kalau ia ditinggalkan sendirian.

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada klien (Abdurrahmat, 2006).

SIMPULAN

1. Karakteristik perawat di RSUD Petala Bumi menunjukkan bahwa lebih dari separo perawat berusia dewasa tua, sebahagian besar perawat berjenis kelamin perempuan, dan semua tingkat pendidikan mempunyai pendidikan tinggi
2. Kepuasan kerja perawat di RSUD Petala Bumi menyatakan lebih dari separo perawat merasa kurang puas dengan pekerjaan sebagai perawat.

SARAN

Dibutuhkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit untuk membuat system peningkatan jenjang karir, dan terdapatnya kejelasan karir perawat pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2008). *Seri Ilmu sumber daya manusia: Psikologi industry*. (4th ed). Yogyakarta: Liberty.
- Argapati, A.K., Noor, N.B., Sidin, I. (2013). Gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal Manajemen IKM*, 9 (2), 119-130.
- Badi'ah. (2008). Hubungan kepuasan perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12, 74-82.
- Bidang Keperawatan RSUD Petala Bumi. (2016). *Laporan Tahunan RSUD Peralta Bumi*. Tidak diterbitkan.
- Fitzpatrick, J., Kazer, M.W. (2011). *Encyclopedia of nursing research*. Springer Publishing Company.
- Hartati, S., Handayani, L., Solikhah. (2011). Hubungan Kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah sakit islam klaten. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(1), 1-67.
- Hasibuan, S.P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hastono. (2007). *Analisis data kesehatan*. Depok: FKM-UI.
- Maryanto., Pujiyanto, T.I., Setyono, S. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(2), 146-153.
- Yasin, Z. (2013). Pengaruh kinerja dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang interna RSUD Moh. Anwar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kesehatan Wiraraja Medika*. 2(1), 16-23.

