

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

---

Rokhmatul Hikmat\*Melinda\*\*

---

## ABSTRAK

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi yang bertujuan untuk menguji hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana yang berjumlah 60 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner untuk beban kerja dan kepuasan kerja perawat. Analisa hubungan variabel yang digunakan menggunakan *Chi Square*. Hasil Penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa beban kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori beban berat (96,7%). Kepuasan kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori puas (81,7%). Analisa Bivariat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat ( $p=0,031$ ).

**Kata Kunci:** Beban kerja, kepuasan kerja, perawat

## ABSTRACT

Nurses work load is all activities or activities undertaken by the nurse during the duty of a unit of nursing service. This study aims to identify the relationship between workload and nurse job satisfaction This research is quantitative research with descriptive correlation design which aims to test the relation of work load with job satisfaction of nurse. The population of this study is nurse implementer which amounts to 60 people, by using total sampling technique. Data collection using interview techniques. The instruments used in this study are questionnaires for work load and nurse job satisfaction. Analysis of variable relationships used using Chi Square. Results of research on the relationship between workload and nurse job satisfaction showed that the workload of the nurses with the highest frequency was weight category (96.7%). Job satisfaction of nurses with the highest frequency is satisfied category (81,7%). Bivariate analysis showed that there was a relation between work load and nurse job satisfaction ( $p = 0,031$ ).

**Key word:** work load, work satisfaction, nurses

\*Program Studi S1 Keperawatan STIKes Cirebon

\*\*Program Studi S1 Keperawatan STIKes Cirebon

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan cerminan dari pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan selama 24 jam secara berkesinambungan.<sup>1</sup> Pelayanan Keperawatan yang efektif dapat diberikan kepada pasien dan keluarga bila dikelola oleh seorang manajer keperawatan yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisir, memimpin serta mengontrol, keuangan, material, dan sumber daya manusia yang ada. Pelayanan yang diberikan dirumah sakit sangat tergantung dari upaya manajer keperawatan dalam mengelola pelayanan/asuhan keperawatan. Kelancaran pelayanan keperawatan disuatu ruang rawat dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain: visi, misi dan tujuan rumah sakit, struktur organisasi, sumber daya manusia keperawatan yang memadai baik kuantitas dan kualitas, metode pemberian asuhan keperawatan, tersedianya fasilitas yang mendukung, kesadaran dan motivasi dari tenaga keperawatan dan komitmen dari pimpinan rumah sakit.

Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien dan keluarganya. Disamping itu mereka juga harus memfokuskan pada asuhan keperawatan yang diberikan, keadaan ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kinerjanya sehari-hari, bila tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap perawat serta faktor-faktor yang menunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja maka akan dirasakan oleh perawat bahwa beban kerja itu berat.<sup>1</sup>

Jumlah perawat dan jumlah pasien yang tidak berimbang sering menyebabkan peningkatan beban kerja perawat. Perawat yang bekerja terus menerus atau tanpa dukungan memadai cenderung banyak tidak masuk kerja dan kondisi kesehatannya menurun. Hal ini juga akan berimbas pada kepuasan kerja perawat, kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.<sup>2</sup> Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit, sebaliknya perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang kurang baik dan kurang bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga kurang terpenuhi yang pada akhirnya menurunkan citra dan pendapatan rumah sakit.

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan<sup>2</sup>. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan *psikis*, dimana kebutuhan *psikis* dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya.<sup>3</sup>

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan beban kerja yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisna (2007) di rumah sakit Haji Jakarta didapatkan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab, perawat dituntut memberikan pelayanan yang prima yang kadang hal ini dapat mengakibatkan beban kerja dirasa menjadi berat bahwa kegiatan keperawatan tidak langsung merupakan kegiatan yang banyak dilakukan diruang rawat inap dan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang dirawat, jumlah perawat yang bertugas, dan banyaknya aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung.<sup>4</sup> Hal ini juga terjadi pada hasil penelitian di rumah sakit DR. Muhammad Hoesin Palembang bahwa variabel yang mempunyai hubungan bermakna dengan beban kerja adalah jumlah kegiatan, rata-rata waktu perawatan tidak langsung serta sistem penugasan dan fasilitas. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja disuatu rumah sakit tidak bisa disamaratakan karena setiap rumah sakit mempunyai

karakteristik yang berbeda sehingga setiap rumah sakit sebaiknya menghitung beban kerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas.<sup>3</sup>

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2002) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Hermina Jatinegara, didapatkan bahwa jenis kegiatan perawatan langsung dan jenis ruang rawat berhubungan secara bermakna dengan Kepuasan kerja perawat.<sup>5</sup> Penelitian lain dilakukan oleh Trisiah (2007) di Rumah Sakit Umum Daerah dr Adjidarmo Kabupaten Lebak, didapatkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.<sup>6</sup> Perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hal memberikan asuhan keperawatan memerlukan keanekaragaman ketrampilan yang harus dikuasai, identitas tugas yang unik sesuai dengan kebutuhan pasien, keberartian tugas dalam mencapai kesehatan yang optimal bagi pasien yang dirawatnya, otonomi dalam melakukan asuhan keperawatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya, dan umpan balik terhadap asuhan yang diberikan oleh atasan.<sup>6</sup> Perawat dalam menyelesaikan pekerjaan/asuhan keperawatan pada waktu berdinis harus diperhatikan/diperhitungkan beban kerjanya karena akan mempengaruhi perilaku perawat terhadap kepuasan kerja.<sup>3</sup>

Hasil study pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 16 Desember 2018 di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon, dengan melakukan wawancara perawat, didapatkan bahwa beban kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Gunung Jati Kota Cirebon, terdapat keluhan beban kerja yang terlalu banyak dan terlalu lelah akibat tenaga perawat yang kurang dimana satu perawat harus merawat pasien lebih dari 10. Tujuan ini adalah untuk melihat hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Cirebon.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah jenis penelitian survei *deskriptif korelatif*, dengan pendekatan *cross sectional*. Variable bebas (*independent*) adalah beban kerja dan variable terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Ruang Prabu siliwangi II (20 perawat), ruang Prabu siliwangi III-IV (20 perawat) dan Ruang Anyelir (20 perawat) di Instalasi ruang rawat inap RSD Gunung Jati Kota Cirebon. Jadi total populasi 60 perawat pada bulan Maret Tahun 2019. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karena pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*, dengan jumlah 60 orang responden. Instrument penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan lembar kuesioner yang diberikan dalam bentuk pernyataan. Analisa hubungan variable yang digunakan menggunakan *chi square*.<sup>7</sup>

## HASIL PENELITIAN

### Beban Kerja Perawat

Tabel 1. Beban kerja perawat

Beban kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Berat	58	96,7
Ringan	2	3,3
Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa beban kerja perawat terbanyak hampir seluruh adalah kategori berat yaitu 58 orang (96,7%).

## Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 2. Kepuasan kerja perawat

Kepuasan kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	49	81,7
Kurang puas	11	18,3
Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa kepuasan kerja perawat hampir seluruh kategori puas yaitu 49 orang (81,7%).

## Hubungan Beban kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat

Beban Kerja	Kepuasan Kerja				Total	<i>P Value</i>	
	Puas		Tidak puas				
	n	%	n	%	n	%	
Berat	49	81,7	9	15,0	58	96,7	0,031
Ringan	0	0	2	3,3	2	3,3	
Total	49	81,7	11	18,3	60	100	

Berdasarkan tabel 3 yang menggunakan uji korelasi *chi square* menunjukkan bahwa nilai *p value* = 0,031, maka *p value* ≤  $\alpha$  (0,05) berarti  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Beban kerja perawat

Beban kerja perawat dengan frekuensi berat oleh sebagian besar responden, hal ini karena beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif atau subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit.<sup>3</sup>

Dengan kata lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif adalah jika pekerja merasa mampu atau tidak mampu melakukan tugas secara terampil sesuai potensi dari pekerja.<sup>3</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2002) yang menunjukkan bahwa beban kerja perawat adalah berat sebesar 50,7%.<sup>5</sup> Begitu pula dengan hasil penelitian Sutarni (2008) bahwa beban kerja perawat adalah berat sebesar 62,3% didapatkan juga bahwa tindakan keperawatan yang banyak dilakukan oleh perawat adalah tindakan keperawatan tidak langsung 60 orang responden (100%), tindakan keperawatan langsung 58 orang responden (96,7%) sedangkan kegiatan tambahan hanya 23 orang responden (38,3%).<sup>8</sup> Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gillies (1994) bahwa beban kerja perawat banyak melakukan tindakan keperawatan tidak langsung.<sup>9</sup> Hal ini terjadi pula pada hasil penelitian Ilyas, hasil penelitian ini ditunjukkan karena jumlah pasien dirawat, tingkat ketergantungan pasien, banyaknya kegiatan tindakan keperawatan dan jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien. Banyaknya jumlah pasien yang dirawat akan mempengaruhi besarnya beban kerja karena makin

banyak pasien yang dirawat makin banyak kegiatan yang dilakukan untuk memberikan asuhan keperawatan.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil penelitian maka beban kerja perawat akan semakin berat, bila klien yang menjadi tanggung jawabnya, memerlukan tindakan keperawatan yang lebih sering. Sebaiknya pada perawat yang beban kerjanya tinggi dapat berupaya untuk menurunkannya antara lain dengan cara berolahraga, mengontrol emosi dan tingkah laku serta senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan rekan maupun atasan dan menyusun program kegiatan peningkatan motivasi bagi perawat dan memfasilitasi adanya diskusi dengan tim kesehatan lain dalam rangka menurunkan tingkat stress kerja perawat.

### **Kepuasan kerja perawat**

Kepuasan kerja perawat dengan frekuensi terbanyak adalah kategori puas yaitu 49 orang (81,7%). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menyangkut sikap, umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.<sup>11</sup>

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan, kepuasan kerja menurut Blum merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>11</sup> Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Seseorang individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ada pada dirinya, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.<sup>11</sup>

Lebih lanjut Siagian menjelaskan bahwa semakin banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/kebutuhan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, artinya, ada kesesuaian antara faktor-faktor pekerjaan dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja.<sup>11</sup> Faktor-faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain upah, kesempatan kerja, kesempatan promosi, jenis pekerjaan, kepemimpinan, dan iklim kerja. sebaiknya untuk selanjutnya perawat akan terus merasa puas akan upah, kondisi kerja, supervisi dan lain-lainnya.<sup>12</sup>

### **Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Penelitian yang telah dilakukan peneliti didapatkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh hasil nilai  $p=0,031$ , nilai  $p<0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Ratnaningsih (2002) bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja dengan hasil yaitu  $p=0,001$ .<sup>5</sup> Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan beban kerja yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisna (2007) di rumah sakit Haji Jakarta didapatkan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab, perawat dituntut memberikan pelayanan yang prima yang kadang hal ini dapat mengakibatkan beban kerja dirasa menjadi berat bahwa kegiatan keperawatan tidak langsung merupakan kegiatan yang banyak dilakukan diruang rawat inap dan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang dirawat, jumlah perawat yang bertugas, dan banyaknya aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung.<sup>6</sup> Hal ini juga terjadi pada hasil penelitian di Rumah Sakit DR. Muhammad Hoesin Palembang bahwa variabel yang mempunyai hubungan bermakna dengan beban kerja adalah jumlah kegiatan, rata-rata waktu perawatan tidak langsung serta sistem penugasan dan fasilitas. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa

beban kerja disuatu rumah sakit tidak bisa disamaratakan karena setiap rumah sakit mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga setiap rumah sakit sebaiknya menghitung beban kerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas.<sup>2</sup>

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2002) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Hermina Jatinegara, didapatkan bahwa jenis kegiatan perawatan langsung dan jenis ruang rawat berhubungan secara bermakna dengan Kepuasan kerja perawat.<sup>5</sup> Penelitian lain dilakukan oleh Trisiah (2007) di Rumah Sakit Umum Daerah dr Adjidarmo Kabupaten Lebak, didapatkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hal memberikan asuhan keperawatan memerlukan keanekaragaman ketrampilan yang harus dikuasai, identitas tugas yang unik sesuai dengan kebutuhan pasien, keberartian tugas dalam mencapai kesehatan yang optimal bagi pasien yang dirawatnya, otonomi dalam melakukan asuhan keperawatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya, dan umpan balik terhadap asuhan yang diberikan oleh atasan.<sup>6</sup> Perawat dalam menyelesaikan pekerjaan/asuhan keperawatan pada waktu berdinamis harus diperhatikan/diperhitungkan beban kerjanya karena akan mempengaruhi perilaku perawat terhadap kepuasan kerja.<sup>3</sup>

Dari hasil dan pembahasan penelitian ini bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Prabu Siliwangi dan Anyelir. Beban kerja tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan kerja seseorang. Kemampuan kerja tersebut berkaitan erat dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Tenaga perawat yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan profesinya akan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga beban kerja memerlukan kedisiplinan, ketelitian, kepedulian serta kecerdasan. Berdasarkan hasil kuesioner saat penelitian, kegiatan produktif tak langsung perawat lebih tinggi daripada kegiatan produktif langsung. Dan kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut.

## **SIMPULAN**

1. Beban kerja perawat di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon tahun 2019 tergolong kategori berat.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati kota Cirebon tahun 2019 termasuk puas
3. Adanya hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon tahun 2019.

## **SARAN**

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Gunung Jati Kota Cirebon bagi Manajemen rumah sakit mengenai beban kerja perawat sehingga menjadi acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan menjadi lebih efisien.

2. Bagi Perawat

Meningkatkan bimbingan yang dilakukan oleh perawat senior (ketua tim, pembimbing klinik) kepada perawat pelaksana yang pengalamannya kurang dari 5 tahun dan mengembangkan sistem jenjang karir perawat yang sesuai dengan peran dan fungsi yang diikuti dengan penambahan kemampuan dan keahlian/ketrampilan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Depkes RI. Pedoman uraian tugas tenaga kesehatan di rumah sakit, Jakarta: Dirjen Yanmed;1992

2. Marquis, B.L & Huston, C.J. Leadership and management functions in nursing theory and application (3<sup>th</sup>ed). Philadelphia: Lippincott;2000
3. Nursalam. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4. Jakarta: Salemba Medika;2014
4. Trisna. Analisis beban kerja perawat pelaksana untuk mengevaluasi jumlah kebutuhan tenaga perawat di Ruang Rawat Inap RS Haji Jakarta. Tesis Program Pasca Sarjana FIK UI. Jakarta: Tidak dipublikasikan;2007
5. Ratnaningsih. Hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan kepuasan kerja pelaksana perawatan di Ruang Rawat Inap RS Ibu dan Anak Hermina Jatinegara. Tesis Program Pasca Sarjana FIK UI. Jakarta: Tidak dipublikasikan;2002
6. Trisiah, D. Hubungan kepuasan, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Adji Darmo Kabupaten Lebak. Tesis Program Pasca Sarjana FIK UI. Jakarta: Tidak dipublikasikan;2007
7. Notoatmodjo, P.D. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta;2010
8. Sutarni, N. Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta. Tesis Program Magister FIK UI. Jakarta;2008
9. Gillies, D.A. Nursing management a system approach (3<sup>th</sup>ed) Philadelphia: W.B. Saunders Company;1994
10. Ilyas. Y. Perencanaan SDM rumah sakit teori, metode dan formula. Edisi Revisi. Jakarta: FKM UI;2004
11. Siagian. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara;2007
12. As'ad, M. Psikologi industri. Edisi VI. Yogyakarta: P. Liberty;2000