

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT YANG BERDAMPAK PADA MUTU LAYANAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD ARJAWINANGUN KABUPATEN CIREBON

Ellin Herlina^a, Huri Mashuri^b

^aProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, liensumardi@gmail.com

^bProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, hurrie75@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership, work motivation and communication on job satisfaction of nurses. Besides, this study also aims to examine the impact of job satisfaction of nurses on the quality of nursing services in inpatient rooms. The sample in this study were the nurses who served in the inpatient unit, the sample was taken using the Slovin formula, the results were 100 nurses (with the cluster method). The results of this study indicate that the leadership, work motivation and communication of the head of the room have a positive and significant effect on job satisfaction of nurses and nurse job satisfaction have an effect on and have an impact on the quality of nursing services.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Communication, Job Satisfaction And Quality Of Nursing Services.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dampak kepuasan kerja perawat terhadap mutu layanan keperawatan di ruang rawat inap. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di unit rawat inap, pengambilan sampelnya menggunakan rumus slovin didapatkan hasil berjumlah 100 orang perawat (dengan metode cluster). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi kepala ruangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana, dan kepuasan kerja perawat pelaksana berpengaruh dan berdampak terhadap mutu layanan keperawatan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Mutu Layanan Keperawatan.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan meningkatnya mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dominan mempengaruhi mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia (Depkes, 2012).

Menurut Gillies, 1989 dalam Bakri, 2017, Mutu pelayanan keperawatan menjadi cerminan mutu pelayanan rumah sakit secara umum. Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus mampu mengelola sumber daya keperawatan dapat lebih bermutu dan mampu memberikan kepuasan kepada perawat, pasien, keluarga dan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap mutu layanan keperawatan ternyata banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Kadang para eksekutif atau pemimpin memandang bahwa dengan pemenuhan kompensasi, kepuasan kerja akan mengikutinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat? (2) Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat? (3) Seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat? (4) Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat? dan (5) Seberapa besar dampak kepuasan kerja perawat terhadap mutu layanan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Arjawinangun?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan sumbangan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan; dan sebagai bahan masukan bagi kepala ruangan dan pimpinan rumah sakit akan arti pentingnya kepuasan kerja yang akan berdampak pada mutu layanan keperawatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Kepemimpinan*

Schermerhorn, Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. (Edison, Anwar, 2017 : 87). Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

Dimensi kepemimpinan (*Schermerhorn*, 2011 dalam Edison, anwar, et, all, 2017) ;

- a. Memiliki Strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- c. Merangsang anggota
- d. Menjaga kekompakan Tim
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

2. *Motivasi Kerja*

Dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (*Abraham Maslow* dalam Edison, Anwar, et all, 2017).

Dimensi motivasi kerja (*Abraham Maslow* dalam Edison, Anwar, et, all, 2017)

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk disukai
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

3. *Komunikasi*

Komunikasi adalah proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. (*Edwin B Flippo* dalam Hamali, AY, 2016).

Dimensi komunikasi (Edwin B Flippo dalam Hamali, AY, 2016)

- a. Komunikasi vertikal
- b. Komunikasi horisontal
- c. Komunikasi diagonal

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1993 dalam Edison, Anwar 2017 : 210).

Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan pekerjaannya (Wekley dan Yukl, 2005 dalam Edison, Anwar 2017 : 210)

Dimensi kepuasan kerja (Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Edison, Anwar, et all, 2017)

- a. Upah (imbalan)
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan kerja

5. Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang undangan. (Undang-undang No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan)

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Asuhan

Keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya.

Perawat adalah seorang tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan diberikan wewenang untuk memberikan pelayanan keperawatan pada Instansi ditempat/ ruang dimana seseorang tersebut bekerja diruang rawat inap dan mempunyai peran menyangkut pemberian pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat berupa asuhan keperawatan tingkat satu, dua, tiga baik langsung maupun tidak langsung (vhypurple.blogspot.com, 2010, peran perawat pelaksana diunduh 04-06-2018 : 20.30)

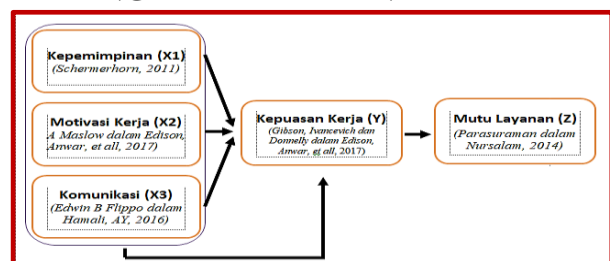
6. Mutu Layanan Keperawatan

Parasuraman, 2001 dalam Nursalam, 2014 : 301, mengemukakan konsep kualitas layanan yang berkaitan dengan kepuasan ditentukan oleh lima unsur yang biasa dikenal dengan istilah kualitas layanan "RATER" (*Responsiveness, Assurance, Tangible, Empathy dan Reliability*). Konsep kualitas layanan RATER intinya adalah membentuk sikap dan perilaku dari pengembang pelayanan untuk memberikan bentuk pelayanan yang kuat dan mendasar, agar mendapat penilaian sesuai dengan kualitas layanan yang diterima.

Dimensi Mutu Layanan (Parasuraman dalam Nursalam, 2014) :

- f. Daya Tanggap (Responsiveness)
- g. Jaminan (Assurance)
- h. Bukti (Tangibles)
- i. Empati (Emphaty)
- j. Keandalan (Realibility)

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- Diduga X1, X2, X3 berpengaruh positif terhadap Y
- Diduga Y berdampak terhadap Z

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif survei. Penelitian deskriptif menurut Zuriyah (2009) adalah metode penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dan menggunakan “Metode Survei Penjelasan” (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut. (Rusidi, 1989, dalam Bakri, 2017).

Populasinya adalah perawat pelaksana diruang rawat inap dengan sampel, 100 perawat (*Rumus Slovin*)

Teknik pengumpulan data melalui, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik uji koefisien determinasi dan korelasi, regresi linier berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F.

PEMBAHASAN

1. Analisis deskripsi responden

Dari 100 responden dalam penelitian ini, responden paling banyak dalam mengisi kuesioner kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan mutu layanan adalah jenis kelamin laki-laki 52%, dengan status pekerjaan sebagai PNS sebanyak 67%, tingkat pendidikan D III keperawatan sebanyak 79%, rata-rata usia 31-41 tahun sebanyak 51% dan masa kerja 0-7 tahun 60%, artinya responden pada segmen inilah jika

membicarakan permasalahan kepuasan kerja mereka paling antusias.

2. Uji Koefisien determinasi dan korelasi

Tabel 1. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	3,115

a. Predictors: (Constant), X3_Kom, X2_Moti, X1_Kep
b. Dependent Variable: Y_Kepuasan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.334	5,008

a. Predictors: (Constant), Y_Kepuasan
b. Dependent Variable: Z_Mutu_Yankep

bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) pada perhitungan uji koefisien determinasi dan korelasi menghasilkan nilai koefisien 0,769, Artinya secara bersama-sama pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi adalah 76,9% terhadap perubahan Variabel kepuasan kerja, dan sisanya yaitu 23,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kerangka penelitian ini, Sedangkan untuk nilai Korelasi Berganda (R) sebesar 0,881 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang kuat antara X1, X2, X3 terhadap Y. begitu juga dengan Y terhadap Z, nilai koefisien 0,334 dengan nilai korelasi (R) 0,583.

3. Uji Regresi Linier

Hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,703	3,327		-1,714	,090		
	X1_Kep	,283	,121	,242	2,340	,021	,217	4,602
	X2_Moti	,393	,104	,359	3,790	,000	,259	3,856
	X3_Kom	,409	,108	,339	3,798	,000	,293	3,411

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan

Diperoleh persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -5.703 + 0.283 X_1 + 0.393 X_2 + 0.409 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) sebelum atau tanpa adanya variabel X1, X2 dan X3 bernilai 5,703. Besarnya koefisien regresi β_1 , β_2 dan β_3 adalah 0,283, 0,393 dan

0,409 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan komunikasi (X3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,283, 0,393 dan 0,409 satuan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,150	4,162		6,764	,000		
	Y_Kepuasan	,552	,078	,583	7,111	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z_Mutu_Yankep

Diperoleh persamaan :

$$Z = \beta_0 + \beta_1 Y_n + \epsilon_2 \text{ (Mutu Layanan Keperawatan)}$$

$$Z = 28,150 + 0,552 Y + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut menunjukkan bahwa mutu layanan (Z) sebelum atau tanpa adanya variabel kepuasan kerja (Y) bernilai 28,150. Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0,552, menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (Y) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan mutu layanan (Z) sebesar 0,552 satuan.

4. Uji simultan F dan Uji Parsial t

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3231,470	3	1077,157	111,038	,000 ^b
	Residual	931,280	96	9,701		
	Total	4162,750	99			

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan

b. Predictors: (Constant), X3_Kom, X2_Moti, X1_Kep

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267,206	1	1267,206	50,570	,000 ^b
	Residual	2455,704	98	25,058		
	Total	3722,910	99			

a. Dependent Variable: Z_Mutu_Yankep

b. Predictors: (Constant), Y_Kepuasan

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,703	3,327		-1,714	,090		
	X1_Kep	,283	,121	,242	2,340	,021	,217	4,602
	X2_Moti	,393	,104	,359	3,790	,000	,259	3,856
	X3_Kom	,409	,108	,339	3,798	,000	,293	3,411

a. Dependent Variable: Y_Kepuasan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,150	4,162		6,764	,000		
	Y_Kepuasan	,552	,078	,583	7,111	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z_Mutu_Yankep

Pengujian uji F dan uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ (2,70) untuk X1, X2 dan X3, dan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ (2,93) untuk kepuasan kerja), uji t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.661) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ bertanda positif.

Dari tabel 4 dan tabel 5 diatas, artinya :

- Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel kepuasan kerja
- Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel kepuasan kerja
- Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel kepuasan kerja
- Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel kepuasan kerja
- Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan variabel mutu layanan keperawatan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0.242, selain itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.340 $>$ 1.661 (t_{tabel}), nilai signifikansi sebesar 0,021 $<$ 0,05 bertanda positif yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi yang ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0.359, selain itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 3.790 $>$ t_{tabel} 1.661, nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05 bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Hal ini membuktikan bahwa secara parsial hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat, ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,339, selain itu dapat dilihat dari komunikasi memiliki nilai $t_{hitung} 3.798 > 1.661$ (t_{tabel}), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ bertanda positif, artinya variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, maka secara parsial dapat dikatakan bahwa hipotesis komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,769 berarti secara bersama-sama pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi adalah 76,9% terhadap perubahan Variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 23,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kerangka penelitian. Secara korelasi ketiga variabel ini memang sangat berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat dan dapat diterima.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, maka dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat dibutuhkan kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi dari seorang kepala ruangan, untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap mutu layanan keperawatan ternyata banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan

pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai dengan adanya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang kuat, baik dari pemimpin maupun pegawainya serta didukung oleh sistem komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil uji analisis statistik yang dilakukan secara simultan pada variabel bebas, intervening dan terikat yang mana hasilnya adalah dapat dijelaskan dari nilai F_{hitung} ketiga variabel sebesar $111,038 > 2,70$ (F_{tabel}) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja perawat di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon atau dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pelayanan keperawatan yang bermutu baik. Sedangkan F_{test} kepuasan kerja terhadap mutu layanan keperawatan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $50,570 > 3,94$ (F_{tabel}) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana mutu layanan keperawatan di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja perawat berdampak terhadap mutu layanan keperawatan yang diberikan perawat kepada pasien di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon, maka dengan ini jelas dikatakan jika hipotesis yang didapat adalah H_a di terima dan H_o di tolak. Selain dari nilai F_{hitung} didapatkan juga hasil nilai dari *Adjusted R Square* dari ketiga variabel ini sebesar 0,769, ini berarti variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan kerja perawat sebesar 76,9 % sedangkan sisanya 23,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dan dari hasil analisis statistik ini pun diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat secara

bersama-sama antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,881.

Berbagai cara akan ditempuh rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawatnya, Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dan hasil keluarannya. Kadang para eksekutif atau pemimpin memandang bahwa dengan pemenuhan kompensasi, kepuasan kerja akan mengikutinya. (Edison, Anwar, et, all, 2017).

Penelitian Mariati, 2017 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai, hasilnya adalah ada pengaruh secara positif dan signifikan

komunikaksi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian juga penelitian Anita Santi Widyastuti, 2013 dengan judul Hubungan antara mutu pelayanan tenaga perawat dengan tingkat kepuasan pasien di ruang rawat inap, hasilnya adalah ada hubungan positif dan signifikan antara mutu layanan tenaga perawat dengan kepuasan pasien.

dari kepuasan kerja dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya

DAFTAR PUSTAKA

Bakri, H Maria : 2017, Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, KTD, Pustaka Baru Press Wonosari Yogyakarta.

Edison, Anwar, Komariah : 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Hamali, Arif Yusuf : 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, cet1, CAPS, Yogyakarta.

Heriana,C : 2015, Manajemen Pengolahan Data Kesehatan, cet 1, Refika Aditama, Bandung

Lembaga Administrasi Negara RI, 2008, Teknik Komunikasi dan Presentasi Yang Efektif (Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV), Jakarta.

Kuntoro, A. 2010, Buku Ajar Manajemen Keperawatan, cet 1, ISBN, Nuha Medika Yogyakarta,

Mangkunegara, A. P. 2013, Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muninjaya, 2013, Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan (Rumah Sakit), EGC, Jakarta.

Nurzaman, K, 2014, Manajemen Perusahaan, cet 1, Pustaka Setia, Bandung.

Nursalam, 2014, Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional, edisi 4, Salemba Medika, Jakarta

Notoatmodjo, S : 2010, Ilmu Perilaku Kesehatan, cet 1, KDT, Rineka Cipta, Jakarta.

Pahlevi, Reza. (2019). Tuntut gaji buruh Wahana Karisma demo. Malang Post. Diunduh dari <https://new.tagar.id/tuntut-bpjs-dan-upah-layak-perawat-gelar-demo-di-rs-sari-mutiara-medan>

Suprpto, J, Abdulah, S : 2017, Pengantar Statistik (Untuk Berbagai Bidang Ilmu), cetakan 1, Raja Grafindo, Jakarta.

Priansa DJ : 2017, Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional, cet 1, Pustaka Setia BKR Bandung.

Sugiyono : 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, cet 17, Alfabeta, Bandung.

Sumantri, A : 2011, Metodologi Penelitian Kesehatan, cet 2, Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta

Sedarmayanti : 2016, Manajemen Strategi, cet 2, ISBN, Refika Aditama, Bandung.

Wukir : 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, cet 1, Multi Presindo, Yogyakarta.