



Laporan Penelitian Dosen

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RS SENTRA MEDIKA CIKARANG
TAHUN 2017**

Oleh:

Previarsi Rahayu

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MEDIKA

Jalan Raya Industri Pasir Gombang

Cikarang – Bekasi

2017

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RS SENTRA MEDIKA CIKARANG
TAHUN 2017**

Program S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Cikarang

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan psikologis (Anoraga, 2006). Terdapat dua faktor dalam kepuasan kerja yaitu : Internal (prestasi, kedisiplinan, pengakuan, tanggung jawab, beban kerja) dan faktor eksternal (kebijakan organisasi, supervisi, hubungan antar sesama, gaji, kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang Tahun 2017 . Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan , dan selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk dikaji lebih dalam.

Metode penelitian ini adalah Penelitian *analitik kuantitatif* dengan pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit sentra medika Cikarang Tahun 2017. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden 43 orang perawat (IGD, OK, Rawat Jalan, Rawat Inap, ICU). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dan uji statistik menggunakan *Chi Square*.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei, data diperoleh dari responden dengan cara mengisi kuesioner. Dari 43 responden didapatkan data bahwa perawat yang tidak puas terhadap Rumah Sakit 17 (39,5%) dan perawat yang puas ada 26 (60,5%). Terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,046 < \alpha=0,05$), beban kerja ($p=0,020 < \alpha=0,05$), supervisi ($p=0,022 < \alpha=0,05$), promosi jabatan ($p=0,009 < \alpha=0,05$) dan pengembangan SDM ($p=0,040 < \alpha=0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah gaji, beban kerja, supervisi, promosi jabatan dan pengembangan SDM. Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi serta menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat serta sebagai bahan evaluasi bagi institusi rumah sakit.

Kata Kunci : gaji, beban kerja, supervisi, promosi jabatan dan pengembangan SDM

Factors relating to the Satisfaction Level of Nurse's Working Quality at Sentra Medika Hospital Cikarang in 2017

ABSTRACT

The satisfaction of Nurse's working quality is a positive attitude related to health self adaptation from employees into working condition and situation including wages, social, physics condition and psychology (Anoraga, 2006). There are two factors on working quality satisfaction: Internal (achievement, discipline, admission, responsibility and working satisfaction) and external (organization policy, supervision, fellowship, salaries, compensation, promotion and human resource development). This research is aimed at analyzing the factors relating to the satisfaction level of Nurse's working quality at Sentra Medika Cikarang in 2017. The research results are expected to give contribution at knowledge development and can be used as a comparison for the next deeper study.

This research is classified into Quantitative Analytic research with Cross Sectional approach. The subjects of this research are all nurses at Sentra Medika Cikarang in 2017. The technique used in taking sample is total sampling with 43 respondents (Emergency Room, OK, outpatient, hospitalization, ICU). The researcher used questionnaire as a measurement and Chi Square as the statistical test.

This research was conducted in May, the data were collected by distributing questionnaires that should be filled by the respondents. From 43 respondents, it is resulted that there 17 nurses who are not satisfied (39.5%) and there are 26 nurses who are satisfied (60.5%). There is a significant relation between salaries and the satisfaction of nurse's working quality ($p=0,046 < \alpha=0,05$), working load ($p=0,020 < \alpha=0,05$), supervision ($p=0,022 < \alpha=0,05$), job promotion ($p=0,009 < \alpha=0,05$) and human resource development ($p=0,040 < \alpha=0,05$).

Based on the results, it can be concluded that the factors relating to the satisfaction level of nurse's working quality are salaries, working load, supervision, job promotion, and human resource development. It is expected that this research can give information and knowledge about the case related to the satisfaction of nurse's working quality and as an evaluation for hospital institution.

Key Words : salaries, working load, supervision, job promotion, and human resource development

Pendahuluan

Rumah Sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO).

Berdasarkan undang – undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan Rumah Sakit adalah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Mutu pelayanan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Kualitas Rumah Sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan tentunya tergantung pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien. Salah satu indikator dari mutu pelayanan keperawatan itu adalah apakah pelayanan keperawatan yang di berikan memuaskan pasien atau tidak. Kepuasan merupakan perbandingan antara kualitas jasa pelayanan yang di dapat dengan keinginan, kebutuhan, dan harapan (Tjiptono, 2000).

Mutu pelayanan Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002). Sumber daya manusia yang terpenting didalam rumah sakit adalah perawat (*nurse*), dikarenakan jumlah yang dominan (50-60% dari seluruh tenaga yang ada).

Perawat dituntut melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien/klien baik secara individu, keluarga, kelompok maupun masyarakat dengan memandang manusia secara bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif. Sebagai tenaga yang profesional dalam melaksanakan tugasnya, perawat perlu menampilkan suatu sikap yang menjamin terlaksananya tugas tersebut dengan baik dan bertanggung jawab secara moral (Ismani, 2001). Dengan demikian seorang pimpinan Rumah Sakit perlu meningkatkan kompetensi dan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif agar dapat mempertahankan perawat untuk tetap bekerja pada rumah sakit yang dipimpinya. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Menurut Panji Anogara (2006) ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja diantaranya kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppecl New Hope Pensiylvania). Robbins (2001) mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Sedangkan seseorang yang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan rumah sakit.

Kepuasan kerja meliputi banyak faktor antara lain faktor internal atau dari dalam diri seseorang bias karena puas terhadap apa yang telah dicapai atau dari dalam batin puas merawat pasien yang datang ke rumah sakit dengan keadaan sakit dan setelah dirawat sembuh. Faktor dari eksternal bisa karena adanya kenaikan jabatan, adanya penghargaan dari pihak Rumah Sakit dan lingkungan kerja (Hasbullah, 2001).

Menurut Frederick Herzberg (1959), Kepuasan kerja tergantung dari kepuasan bidang dimana orang akan merasa puas apabila jumlah imbalan (gaji) yang diterima lebih besar dari yang seharusnya. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen-elemen yang memuaskan. Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai ketentuan pemerintah. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kerja individu tenaga kerja yaitu : kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan

yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kerja antara lain faktor psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja, ditemukan bahwa kebanyakan perawat berada pada kepuasan kerja yang rendah (Ningtyas R, 2002). Demikian juga penelitian oleh Woro Endah (2002) tentang Analisa kepuasan kerja perawat di RS. Depok, menunjukan bahwa variabel interaksi, kompensasi dan kedisiplinan presentasinya masih rendah. Kondisi seperti itu perlu diperhatikan dan sangat mengkhawatirkan sebab As'ad (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai antara lain : tidak produktivitas, absensi, kecelakaan kerja dan pengunduran diri.

Berdasarkan informasi yang didapat dari Kepala Bidang Keperawatan, bahwa di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang ini banyak perawat yang sudah lama bekerja dan belum pernah untuk dilakukannya evaluasi tentang kepuasan kerja perawat. Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang merupakan Rumah Sakit swasta menengah kebawah di Cikarang, yang saat ini berupaya terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang profesional. Walaupun tidak terlalu besar, keadaan ini perlu dicermati terhadap kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan untuk masyarakat.

Berdasarkan survey pendahuluan dengan wawancara tentang kepuasan kerja di RS. Sentra Medika ke perawat langsung dari 20 responden ada yang 8 orang menyatakan puas (40%), dan 12 orang mengatakan tidak puas (60 %).

RS Sentra medika Cikarang adalah rumah sakit swasta, yang berlokasi di daerah Cikarang dan tergolong strategis. Pada saat ini Rumah Sakit berupaya terus menerus untuk

meningkatkan mutu pelayanan disemua bidang termasuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan profesional. Sedangkan pelayanan keperawatan yang berkualitas tentunya dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat.

Kerangka konsep pada penelitian ini mengacu pada teori Herzberg dan Chiselliy and Brown dalam Nursalam (2007). dan personel and industrial psychology (1995) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja perawat berhubungan dengan Faktor intrinsik dan Faktor ekstrinsik. Dalam penelitian ini Gaji, Pekerjaan (beban kerja), Supervisi, Promosi jabatan, Pengembangan SDM menjadi variabel independen, sedangkan kepuasan kerja perawatn menjadi variabel dependennya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan gaji, beban kerja, promosi, supervisi dan pengembangan SDM perawat dengan tingkat kepuasan kerja di RS. Sentra Medika Cikarang.

Metode

Jenis penelitian ini adalah analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan atau metode penelitian yang pengukuran atau pengamatannya dilakukan secara simultan sesaat atau satu kali saja dalam satu kali waktu (dalam waktu yang bersamaan). Keuntungan metode *cross sectional* ini adalah kemudahan dalam melakukan penelitian dan hasilnya dapat diperoleh dengan cepat.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di RS. Sentra medika sebanyak 43 orang.

Proses menyeleksi sampel dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Kriteria responden adalah perawat yang bekerja di RS. Sentra medika Cikarang.

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden yang dapat mewakili populasi. Dalam mengambil sampel dengan menggunakan statistik parametik yang menggunakan variabel dengan skala ordinal dan jumlah sampel kecil (< 30 responden) (Gozali, 2006).

Kriteria sampel adalah :

- a. Perawat pelaksana
- b. Tidak sedang cuti
- c. Tidak sedang tugas belajar.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara total populasi, dimana semua perawat pelaksana diberi

kesempatan menjadi responden dengan memperlihatkan kriteria diatas.

Penelitian ini dilakukan di ruang perawatan, rawat jalan dan UGD RS. Sentra Medika Cikarang. Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2017.

Etika penelitian yang disusun bertujuan untuk melindungi hak-hak responden dan menjaga kerahasiaan responden. Penelitian ini bersifat sukarela dan responden berhak untuk mengundurkan diri dari proses penelitian bila dikehendaki. Sebelum pengumpulan data, peneliti menjelaskan tujuan, manfaat serta menjamin kerahasiaan identitas responden dan hasil kuesioner. Bila responden menyetujui berpartisipasi dalam penelitian maka calon responden diminta untuk menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*) sebagai responden seperti format pada lampiran. Pada format kuesioner tidak dicantumkan nama responden untuk menjaga kerahasiaan data yang diberikan responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen/alat kuesioner yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu pada kerangka konsep. Kuesioner yang diberikan meliputi: profil demografi responden yaitu: Gaji, beban kerja, supervisi, promosi dan pengembangan SDM. Dilakukan uji coba kuesioner sebelum disebarkan.

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti mengajukan surat permohonan dari ketua STIKes Medika Cikarang untuk permintaan izin penelitian kepada Direktur RS. Sentra Medika Cikarang dengan tembusan kepada bagian Keperawatan.

Sebelum dilakukan pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner mengacu pada definisi operasional dari setiap variabel penelitian. Uji coba tersebut dilakukan pada 20 orang responden di Rs. Ridhoka Salma yang memiliki kriteria yang sama dengan sampel penelitian diluar dari sampel yang sudah ditetapkan pada penelitian.

Peneliti meminta ijin kepada kepala ruang rawat inap, rawat jalan, dan UGD untuk

mengetahui perkiraan jumlah perawat yang dapat menjadi responden. Setelah itu, peneliti melakukan pendekatan kepada responden. Peneliti melihat aktivitas dari perawat yang akan menjadi responden jika perawat yang menjadi responden mempunyai waktu, maka peneliti akan menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian.

Apabila responden setuju untuk berpartisipasi maka diminta untuk menandatangani surat persetujuan dan apabila responden menolak maka peneliti akan mencari responden lain yang bersedia menjadi responden. Sebelum dilakukan pengumpulan data responden diberikan penjelasan terlebih dahulu bagaimana mekanisme yang akan dilakukan dalam pengisian kuisisioner. Responden diberikan kesempatan untuk mengisi kuisisioner dan diharapkan jawaban yang diberikan adalah murni dari responden. Peneliti bertanggung jawab atas kerahasiaan kuisisioner yang telah diisi oleh responden.

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang di ukur. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Notoatmojo, 2010).

Untuk menguji validitas dan reliabilitas alat peneliti melakukan uji coba kuisisioner. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur tersebut dalam mengukur hasil. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan SPSS (*Statistikal Product and Service Solution*) versi 20.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau absah bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Soekidjo, 2005).

Untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan dari nilai r hitung diwakili dengan Alpha dengan r tabel pada taraf

kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Tingkat reliabilitas dengan metoda *Alpha Cronbach* di ukur berdasarkan skala alpha 0-1.

Setelah pengumpulan data kuisioner, tahap selanjutnya adalah pengolahan data agar analisis yang dihasilkan memberikan informasi yang benar, terhadap pengolahan data yang dilakukan adalah : Editing, Adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data, pemeriksa daftar pertanyaan yang telah selesai saat ini dilakukan terhadap kelengkapan jawaban. Coding Adalah mengklasifikasikan jawaban dari para responden ke dalam kategori. Dengan cara memberi tanda atau kode berbentuk angka pada setiap masing-masing jawaban. Sorting, Mengsortir data dengan memilih satu mengklasifikasikan data menurut jenis yang dihendaki misalnya menurut daerah sampel, menurut tanggal dan sebagainya. Entry, Jawaban yang sudah diberi kode kategori kemudian dimasukkan kedalam table dengan cara menghitung frekuensi data, memasukkan data, boleh dengan cara manual atau pengolahan komputer. Tabulasi, Memindahkan jawaban dalam bentuk kode kedalam master tabel dengan menggunakan komputer.

Analisis data dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui analisa univariat dan bivariat menggunakan uji statistik. Analisis univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dan besarnya proporsi dari masing-masing variabel. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis yang digunakan disesuaikan dengan rancangan penelitian yang digunakan dan skala data dari variabel yang diteliti karena variabel bebas dan variabel terikat berskala ordinal dan ordinal maka analisis bivariat yang digunakan adalah analisis *chi-square* (kai-kuadrat).

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$X^2 \text{ hitung} = \sum_{i=1} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Confidence interval (CI) Yang digunakan adalah 95% maka alpha yang didapatkan adalah 5% (0,05). Ini adalah tingkat kepercayaan terhadap penelitian dibidang kesehatan khususnya keperawatan. Menurut Hastono (2007) menyatakan bahwa untuk melihat kesimpulan dari nilai P- value dengan

nilai tingkat kepercayaan terhadap penelitian ini adalah: Jika nilai P-value lebih kecil dari α ($P < 0,05$) maka hipotesis nol ditolak artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kedua variabel yang diteliti. Jika nilai P-value lebih besar dari α ($P \geq 0,05$) maka hipotesis nol gagal ditolak menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan tidak bermakna, berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel yang di teliti.

Hasil

Tabel 1 Analisa Univariat

Variabel	F	%
Kepuasan kerja perawat		
Puas	23	53,5
Tidak puas	20	46,5
Gaji		
Kurang	21	48,8
Cukup	22	51,2
Beban kerja		
Ringan	23	53,5
Berat	20	46,5
Supervisi		
Baik	22	51,2
Kurang baik	21	48,8
Promosi jabatan		
Mendapatkan	22	51,2
Tidak mendapatkan	21	48,8
Pengembangan SDM		
Baik	24	55,8
Kurang baik	19	44,2

Dari hasil tabel 1 diketahui hasil distribusi data dari 43 responden perawat Rs. Sentra Medika Cikarang yang diteliti terbanyak mengatakan puas berjumlah 23 orang (53,5%) dan mengatakan tidak puas berjumlah 20 orang (46,5%). Hasil distribusi data dari 43 responden yang diteliti paling banyak menyatakan gaji kurang sebanyak 21 responden (48,8%) sedangkan responden yang menyatakan gaji cukup yaitu sebesar 22 responden (51,2%). Dari 43 responden paling banyak menyatakan beban kerja ringan sebanyak 23 responden (53,5%), sedangkan yang menyatakan beban kerja berat sebanyak 20 responden (46,5%). Hasil data dari 43 responden yang diteliti, paling banyak

menyatakan baik terhadap supervisi sebesar 22 responden (51,2%), sedangkan yang menyatakan kurang baik terhadap supervisi sebesar 21 orang (48,8%). Dari 43 responden yang diteliti, paling banyak menyatakan mendapatkan promosi jabatan sebesar 22 responden (51,2%), sedangkan yang menyatakan tidak mendapatkan promosi jabatan sebesar 21 responden (48,8%). Data dari 43 responden yang diteliti, paling banyak menyatakan baik terhadap pengembangan SDM sebesar 24 responden (55,8%), sedangkan yang menyatakan kurang baik terhadap pengembangan SDM sebesar 19 orang (44,2%).

Tabel 2 Analisa Bivariat

Variabel	Kurang puas		Puas		Σ		P Value	OR	CI 9,5%
	F	%	F	%	F	%			
Gaji									
Kurang	14	63,6	7	36,4	21	100	0,046	3,229	1,063-5,826
Cukup	6	28,6	16	71,4	22	100			
Beban kerja									
Berat	15	65,2	5	34,8	20	100	0,020	2,178	1,047-3,670
Ringan	5	25,0	18	75,0	23	100			
Sepervisi									
Kurang	14	66,7	7	33,3	21	100	0,022	2,188	1,051-4,6292
Baik	6	27,3	16	72,7	22	100			
Promosi jabatan									
Tidak mendapatkan	15	62,8	6	31,8	21	100	0,009	2,1460	1,038-4,561
mendapatkan	5	23,8	17	76,2	22	100			
Pengembangan SDM									
Kurang baik	15	62,5	4	37,5	19	100	0,040	1,214	1,058-3,797
Baik	5	26,3	19	73,7	24	100			

Berdasarkan tabel 2 dari 43 responden yang menunjukkan bahwa gaji yang kurang membuat perawat kurang puas presentasinya lebih tinggi (63,6%) dibandingkan dengan gaji yang cukup dan membuat perawat kurang puas presentasinya sebesar (28,6%). Hasil uji statistik dengan *ChiSquare* diperoleh nilai $p = 0,046$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka di simpulkan ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 3,229 (CI 95% = 1,063-5,826) yang artinya gaji perawat yang kurang beresiko 3,229 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas dibandingkan dengan gaji perawat yang cukup. Dari 43 responden menunjukan bahwa beban kerja yang berat membuat perawat kurang puas presentasinya lebih tinggi (65,2%) dibandingkan dengan beban kerja yang ringan dan perawat kurang puas dengan presentase (25,0%). Hasil uji statistik dengan *Chi Squaer* diperoleh nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 2,178 (CI 95% = 1,047-3,670) yang artinya beban kerja perawat yang berat beresiko 2,178 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas di bandingkan dengan beban kerja yang ringan. Dari 43 responden

menunjukkan bahwa supervisi yang kurang baik membuat perawat kurang puas presentasinya lebih tinggi (66,7%) dibandingkan dengan supervisi yang baik membuat perawat kurang puas dengan presentase sebesar (27,3%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,022$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 2,188 (CI 95% = 1,051-4,692) yang artinya supervisi yang kurang baik beresiko 2,188 kali lebih besar kepuasan kerja perawat kurang puas dibandingkan dengan supervisi yang baik. Dari 43 responden menunjukan bahwa promosi jabatan bagi perawat yang tidak mendapatkan membuat perawat kurang puas dengan presentase lebih tinggi (62,8%) dibandingkan dengan promosi jabatan bagi perawat yang mendapatkan dan perawat kurang puas presentasinya sebesar (23,8%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,009$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 2,146 (CI 95% = 1,038-4,561) yang artinya yang tidak mendapatkan promosi jabatan beresiko 2,146 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas dibandingkan dengan yang mendapatkan

promosi jabatan. Dari 43 responden menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang kurang baik membuat perawat kurang puas persentasenya lebih tinggi (62,5%) dibandingkan dengan pengembangan SDM yang baik membuat perawat yang kurang puas dengan presentase (26,3%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,040$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 1,214 (CI 95% = 1,058-3,797) yang artinya pengembangan SDM yang kurang baik beresiko 1,214 kali lebih besar terhadap kepuasan kerja perawat kurang puas dibandingkan dengan pengembangan SDM yang baik.

Diskusi

Gaji

Variabel gaji diukur dengan 3 pertanyaan yang di ajukan kepada 43 responden, yang menunjukkan bahwa gaji yang kurang membuat perawat kurang puas persentasenya lebih tinggi (63,6%) dibandingkan dengan gaji yang cukup membuat perawat kurang puas persentasenya sebesar (28,6%). Hasil uji statistik dengan *ChiSquare* diperoleh nilai $p = 0,046$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka di simpulkan ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 3,229 (CI 95% = 1,063-5,826) yang artinya gaji perawat yang kurang beresiko 3,229 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas dibandingkan dengan gaji perawat yang cukup.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Clark, Oswald & Warr (1996) bahwa ada hubungan langsung antara gaji dengan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja akan meningkat seiring meningkatnya pula gaji. Karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan tergantung tingkat “perbandingan” atau tingkatan gaji, bahwa walaupun gaji tersebut sudah termasuk tinggi diperusahaan tempatnya bekerja namun karyawan tersebut masih karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2002).

Menurut Rivai (2005) tujuan pemberian gaji adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, sebagai motivasi, stabilitas karyawan, disiplin karyawan,

pengaruh serikat pekerja, pengaruh asosiasi pengusaha sejenis, dan pengaruh dari pemerintah. Sebatas gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak pada apakah seseorang karyawan kemungkinan akan mengundurkan diri dan menerima pekerjaan ditempat lain. Ada kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang besar terhadap perputaran karyawan daripada ketersediaan pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain.

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2017 besarnya upah minimum daerah untuk tenaga kesehatan Kabupaten/Kota sebesar Rp. 2.470.000 (dua juta empat ratus tujuh puluh ribu rupiah).

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan secara kontinyu (Nitisemito, 2000).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ajeng Widya (2013) di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Moewardi, nilai koefisiensi (r) 0,552 dengan $p = 0,01$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi gaji dengan kepuasan kerja.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa semakin tinggi gaji yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah gaji yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja perawat.

Beban Kerja

Variabel beban kerja diukur dengan 5 pertanyaan dari 43 responden menunjukkan bahwa beban kerja yang berat membuat perawat kurang puas persentasenya lebih tinggi (65,2%) dibandingkan dengan beban kerja yang ringan dan perawat kurang puas dengan presentase (25,0%) . Hasil uji statistik dengan *Chi Squaer* diperoleh nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja kepuasan kerja perawat.

Sedangkan nilai OR adalah 2,178 (CI 95% =1,047-3,670) yang artinya beban kerja perawat yang berat beresiko 2,178 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas di bandingkan dengan beban kerja yang ringan.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja perawat adalah frekuensi kegiatan rata-

rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

Pengelolaan tenaga kerja yang tidak di kerjakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subjektif, beban kerja semakin berat, tidak efektif, dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja yang pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktifitas serta mutu pelayanan yang merosot (Bina Dipnakes, 2001).

Beban kerja perawat merupakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di unit pelayanan. Beban kerja yang dilakukan perawat berdasarkan standar praktek keperawatan antara lain : pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Secara teori beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain disebabkan oleh kelebihan beban kerja yang dibedakan secara kuantitatif dan secara kualitatif (Caplan HI & Sadock BJ, 1973 dalam putrono 2002). Beban kerja secara kuantitatif antara lain : harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja, terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung perawat klien secara terus menerus.

Sedangkan beban kerja secara kualitatif diantaranya : pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan diruangan, tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis diruangan, tuntutan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien.

Undang-undang mengenai jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 sampai dengan pasal 85. Dalam peraturan tersebut mewajibkan pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja, ketentuan kerja ini telah di atur dalam 2 sistem :

a) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.

b) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dari hasil penelitian Mike Minarsih (2011) diperoleh lebih dari separuh beban kerja

perawat tinggi (62,7%) produktivitas kerja perawat tersebut adalah rendah (54,7%) uji *chi square* menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja perawat dengan produktifitas kerja perawat $p = 0,000$ ($p = 0,05$) dengan kata lain H_0 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian di Instalasi Rawat Inap C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou bahwa dari 13 responden (31,0%) menjawab beban kerja dalam kategori berat terhadap beban kerja merasa puas, sedangkan diantara responden yang merasa tidak puas 17 (69,0%) tergolong dalam kategori beban kerja ringan. Hasil tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja perawat, nilai $p = 0,049$ ($p = 0,05$) artinya H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berat dapat mempengaruhi produktifitas kerja perawat dan akan menurunkan mutu kualitas pelayanan yang baik untuk pasien. Sedangkan beban kerja yang ringan akan lebih meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja dan kepuasan kerja perawat.

Supervisi

Variabel supervisi di ukur dengan jumlah 5 pertanyaan dari 43 responden menunjukkan bahwa supervisi yang kurang baik membuat perawat kurang puas persentasenya lebih tinggi (66,7%) dibandingkan dengan supervisi yang baik membuat perawat kurang puas dengan presentase sebesar (27,3%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,022$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 di tolak.

Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 2,188 (CI 95% = 1,051-4,692) yang artinya supervisi yang kurang baik beresiko 2,188 kali lebih besar kepuasan kerja perawat kurang puas dibandingkan dengan supervisi yang baik.

Menurut Knon dan Gray (1987) mengartikan supervisi sebagai kegiatan yang merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai dan mengevaluasi secara kesinambungan anggota secara

menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi.

Muninjaya (1999) menyatakan bahwa supervisi adalah salah satu bagian proses atau kegiatan dari fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*). Swanburg (1990) melihat dimensi supervisi sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan.

Cara melakukan teknik supervisi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Supervisi secara langsung pada kegiatan yang sedang berlangsung. Supervisi tidak langsung dilakukan melalui laporan baik tertulis maupun lisan. Cara ini memungkinkan terjadinya salah pengertian dan salah persepsi karena supervisor tidak melihat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian di RSUP Prof. dr. R. D. Kandou hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan supervisi diperoleh bahwa dari 15 responden (18,8%) merasa tidak baik terhadap supervisi merasa puas, sedangkan diantara responden yang merasa tidak puas 17 responden (21,8%) tergolong kategori baik $p = 0,035$ ($p = 0,05$) yang artinya H_0 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ram Marnex Tampilang (2013) dimana dari 69 responden menunjukan supervisi kepala ruangan baik kepuasan perawat pelaksana puas. Hasil uji *chi square* kemaknaan 95% ($p = 0,05$) nilai $p = 0,001$ yang artinya H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat.

Sehingga dapat disimpulkan supervisi yang baik dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja dan dapat lebih meningkatkan efektifitas kerja dan juga mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat,

Promosi Jabatan

Variabel promosi diukur dengan jumlah 3 pertanyaan dari 43 responden menunjukkan

bahwa promosi jabatan bagi perawat yang tidak mendapatkan membuat perawat kurang puas dengan presentase lebih tinggi (62,8%) dibandingkan dengan promosi jabatan bagi perawat yang mendapatkan dan perawat kurang puas presentasenya sebesar (23,8%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,009$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 di tolak.

Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 2,146 (CI 95% = 1,038-4,561) yang artinya yang tidak mendapatkan promosi jabatan beresiko 2,146 kali lebih besar menyebabkan perawat kurang puas dibandingkan dengan yang mendapatkan promosi jabatan.

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibandingkan dengan kandidat-kandidat lainnya. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Pedoman yang dijadikan dasar untuk promosi karyawan atau pegawai menurut Handoko (1999) adalah : pengalaman kerja, kecakapan, kombinasi antara kecakapan dan pengalaman. Persyaratan promosi untuk karyawan pada umumnya adalah : kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikasi dan pendidikan

Hasil penelitian Fajar Sriawan (2010) terhadap 41 responden tentang hubungan promosi dengan kepuasan kerja perawat nilai $p = 0,026$ ($p = 0,05$) H_0 ditolak artinya ada hubungan antara promosi dengan kepuasan kerja perawat di RSU GMIM Kalooran Amurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari

(2009) yang menyatakan terdapat hubungan antarkeuntungan promosi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD Kota Semarang $p = 0,023$ ($p = 0,05$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi sangat untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat selain itu memberi kesempatan kepada setiap perawat yang memiliki kompetensi tinggi untuk dapat berkembang.

Pengembangan SDM

Variabel pengembangan SDM diukur dengan jumlah 4 pertanyaan dari 43 responden menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang kurang baik membuat perawat kurang puas persentasenya lebih tinggi (62,5%) dibandingkan dengan pengembangan SDM yang baik membuat perawat yang kurang puas dengan presentase (26,3%). Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,040$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 di tolak.

Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kepuasan kerja perawat. Sedangkan nilai OR adalah 1,214 (CI 95% = 1,058-3,797) yang artinya pengembangan SDM yang kurang baik beresiko 1,214 kali lebih besar terhadap kepuasan kerja perawat kurang puas dibandingkan dengan pengembangan SDM yang baik.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Undang-undang No.13 tahun 2003, pasal 1 ayat 9).

Pelatihan dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain peserta diharapkan untuk belajar bagaimana cara bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

Dalam hal ini pengembangan dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian oleh Rima Panjaitan (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pringadi Medan berdasarkan hasil statistik uji *Chi square* menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat hubungan antara persepsi tentang pengembangan karir (jalur karir, promosi, pendidikan dan pelatihan) dengan kepuasan kerja perawat yaitu sebesar 0,000 ($p = 0,05$), hal yang berhubungan secara signifikan adalah pendidikan dan pelatihan ($p = 0,004$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan, promosi dan pendidikan lanjutan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, panji, (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, (2003). *Psikologi Industri : Ilmu Sumber Daya Manusi edisi keempat*. Yogyakarta : Liberty
- Depkes RI. (2002). *Mutu pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta; Departemen kesehatan RI. [http:// www.pustakaindonesia.co.id](http://www.pustakaindonesia.co.id)
- Depekes RI, (2000). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit, cetakan 11*. Jakarta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2007). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Finkler dan Kavner.(2000). Dalam Bruce J.Fried et.al. (2005).
- Chiselli, E.E and Brown, C.W. (1995), *Personnel and Industrial Psychology*, Tokyo: McGraw- Hill Kogakusha Co.,Ltd.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. (1996), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Penerjemah : Ir. Nunuk Adiarni MM*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hastono, S. (2001). *Analisa Data*, Jakarta, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Ismani, N. (2001). *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Kuntoro, Agus, (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jacson, (2001). *Managemen Sumberdaya Manusia*, Buku I, Pener ernah Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Marquis, B.L dan C.J. Huston. 1998. *Management Dicision making For Nurses.124 Case Studies*. 3rd ed. Philadelphia: J.B. Lippicott.
- Ningtyas, R. (2002). *Studi Komparatif Hubungan antara Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Pemerintah dan Non Pemerintah di Mojokerto*. Jawa Timur. <http://www.pakinsight.com/2002/09/ningtyas/Laporan> Akhir KTI. pdf. Diakses Tanggal 11 Januari 2017.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nursalam, (2007). *Managemen Keperawatan: Penerapan dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Nana Sudjana. (2004). *Dasar – dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Rivai, Veithzal (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan ke-1.
- Robbins, Stephen P, (2001). *Prilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi Edisi 7, Terjemahan*. Jakarta: Phenhallindo.
- Siswaningsih, (2006). *Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Prikasih*. <http://www.academia.edu/8677168/2006/09/JURNAL-TESIS-SISWANINGSIH.pdf>. Diakses tanggal 13 januari 2017 .
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.

- Sumantri, Iwan (2004). Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Non Pegawai Negeri Sipil di RSUD Ciamin tahun 2004. http://www.academia.edu/4832721/2004/11/indeksartikel/kesmas/JURNAL-IWAN_SUMANTRI.pdf. Diakses tanggal 15 Januari 2017.
- Tjiptono, Fandi, (2000). Manajemen Jasa, Edisi Ketiga, Andi offset, Yogyakarta.
- Wexley, dan Yulk, (1997). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Woro, Endah dan Simanjuntak, S. (2002). Analisa Kepuasan Kerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Depok tahun 2002. <http://download.portalgaruda.org/5347861/2002/08/artikel.pdf>. Diakses tanggal 16 Januari 2017.