

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG
RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh:
WIDYA PUSPITA
080201005**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:
WIDYA PUSPITA
080201005

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal: 20 Februari 2012.

Pembimbing

Syaifudin, M. Kes.

FACTORS THAT INFLUENCE THE SATISFACTION TOWARDS NURSES' PERFORMANCE IN THE INPATIENT WARD OF PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA HOSPITAL¹

Widya Puspita², Syaifudin³

ABSTRACT

Background: Nursing staff are the dominant health workers in hospitals as the first and longest media contact in serving clients for nursing care that give impact to quality of hospital services. Because of that, the improving quality services can be reached by increasing the satisfaction level of nurses' performance.

Objective: The aim of this research is to determine the factors that influence the satisfaction towards nurses' performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital.

Research Methodology: The researcher used non-experimental research design with correlation method and explanatory combined with cross-sectional approach. The sample of the research was 38 nurses in inpatient ward of PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital taken by purposive sampling. Data retrieval was conducted by distributing questionnaire. The data analysis technique was using the correlation of 'product moment' and multiple linear regressions.

Research Findings: There are some factors that influence performance satisfaction. They are the social factors, physical factors in working, and financial factors. Social factors account for 0,903, physical factors in working account for 0,603, and financial factors account for 1,074. The influence of social, physical, and financial factors totally account for 68,8% on the level of the satisfaction towards nurses' performance.

Conclusion: The dominant factors of the satisfaction towards nurses' performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital are financial factors.

Suggestion: The hospital management should pay more attention to factors that can increase the satisfaction towards nurses' performance.

Keywords: Factors, Performance satisfaction, Nurses

References: 16 books (2001-2011), 3 journals, 5 theses, 8 articles

Pages: xiii, 87 pages, 24 tables, 2 pictures, 16 appendices

¹ Title of thesis

² Student of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

³ Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

A. PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan pemuasan klien yang datang ke rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga kesehatan yang dominan dalam suatu rumah sakit sebagai penjalih kontak pertama dan terlama dengan klien (Aditama 2003).

Tenaga keperawatan bertugas untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang meliputi melaksanakan pengkajian keperawatan, merumuskan diagnosis keperawatan, menyusun perencanaan tindakan yang akan dilakukan, melaksanakan tindakan keperawatan yang telah disusun, melakukan evaluasi dari tindakan tersebut dan melakukan pendokumentasian hasil (Soeroso, 2002). Oleh karena tugas tersebut, maka setiap tenaga keperawatan dituntut untuk memiliki tingkat pengetahuan yang luas dan keterampilan yang memadai, sehingga asuhan keperawatan dapat diberikan secara optimal kepada klien. Selain itu, ada hal lain yang harus diperhatikan, yaitu kepuasan kerja perawat (Soeroso, 2002).

Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka perawat akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi pula dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Akan tetapi, apabila kepuasan kerja tidak dimiliki oleh perawat, akan berdampak pada kepuasan pasien, kinerja perawat, organisasi kerja, dan kesehatan baik fisik maupun mental (Robbins, 2008). Menurut pendapat Soeroso (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi meliputi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap teman sekerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap kompensasi.

Menurut buku Etika Profesi Keperawatan oleh Putrid (2010), Peraturan Pemerintah RI No. 32 Tahun 1996 pasal 10 menyebutkan bahwa setiap tenaga kesehatan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan di bidang kesehatan sesuai dengan bidang tugasnya. Penyelenggara dan/atau pimpinan sarana kesehatan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kesehatan yang ditempatkan dan/atau bekerja pada sarana kesehatan yang bersangkutan untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan melalui pelatihan di bidang kesehatan. Aditama (2002) menyatakan bahwa di Indonesia telah dikembangkan berbagai kursus keperawatan, seperti perawat mahir ICU, mahir IGD, dan lain-lain.

Menurut buku Pengantar Etika Keperawatan oleh Wulan (2011), UU No. 36 tahun 2009 pasal 27 menyatakan bahwa tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya. Aditama (2003) menyatakan bahwa kurangnya insentif yang diterima perawat juga selalu jadi bahan pembicaraan, dan bukan tidak mungkin menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi kerja. Upaya pemecahan masalah adalah dengan mengupayakan pembagian insentif secara lebih baik dan merata.

Menurut Fraheni (2009), laporan tahunan keperawatan tahun 2007 di RSUD Kabupaten Karanganyar menyatakan bahwa bagian keperawatan masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 25% perawat meninggalkan tugas dalam jam kerja dan pulang sebelum jam kerja, serta ada permintaan pindah dari beberapa perawat dengan berbagai alasan diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal. Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kepuasan dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai. Hasil survei di RSUD Swadana Tarutung, terhadap 152 pasien rawat inap berkaitan dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebanyak 65% menyatakan perawat kurang perhatian, 53% mengatakan perawat sering tidak di ruangan, 42% menyatakan perawat bekerja tidak disiplin (Siregar, 2008).

Sheward (2005) dalam Achir Yani (2007) mengatakan bahwa perawat yang bekerja lembur terus menerus atau bekerja tanpa dukungan yang memadai cenderung untuk banyak tidak masuk kerja dan kondisi kesehatan yang buruk. Hasil penelitian Puskesmas terpencil di 10 Propinsi, 20 Kabupaten dan 60 Puskesmas oleh Departemen Kesehatan RI dan Universitas Indonesia tahun 2005 menunjukkan bahwa 69% puskesmas tidak mempunyai sistem penghargaan bagi perawat, 78,8% melaksanakan tugas petugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi, lebih dari 90% perawat melakukan tugas non-keperawatan (menetapkan diagnosis penyakit, membuat resep obat, melakukan tindakan pengobatan), sementara hanya sekitar 50% melakukan asuhan keperawatan yang sesuai dengan peran dan fungsinya.

RS PKU Muhammadiyah awalnya didirikan berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 lokasi pertama di Jagang Notoprajan No. 72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan

kesehatan bagi kaum dhuafa'. Didirikan atas inisiatif H. M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah dengan PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 18 Oktober 2011, mereka menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja dianggap penting, karena dengan adanya kepuasan dalam bekerja tersebut, maka tindakan keperawatan akan dilakukan oleh perawat dengan hati yang senang, sehingga akan menimbulkan kepuasan pasien. Selain itu, mereka juga menyatakan pentingnya diadakan pelatihan bagi perawat sebagai suatu upaya dalam peningkatan ilmu pengetahuan dan *skill*. Promosi kerja juga dianggap suatu hal yang penting bagi perawat, karena sebagai bentuk aktualisasi diri, dapat mengembangkan ide, menjadi *changed agent* dan meningkatkan pekaryaan.

Didapatkan juga data bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap adalah sebanyak 200 orang dengan jumlah tempat tidur sebanyak 207 buah (Bagian Kepegawaian RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011). Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan peraturan dari SK Menkep No. 262 tahun 1979 dalam Arwani Heru (2006) yang dinyatakan bahwa perbandingan antara perawat dan tempat tidur adalah 1:1.

Hasil wawancara dengan 3 orang perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 7-8 November 2011, diperoleh data bahwa 3 orang (100%) mengatakan kurang meratanya pelaksanaan pelatihan, 3 orang (100%) mengatakan kurang adanya pemberian *reward*/penghargaan bagi perawat, 2 orang (66%) mengatakan belum adanya kesesuaian antara pemberian imbalan terhadap beban kerja yang ada, 1 orang (33%) mengatakan peralatan di ruang yang kurang memadai untuk melaksanakan kegiatan keperawatan, 2

orang (66%) menyatakan bahwa pengaturan kerja yang kurang baik (di ruang jaga perawat belum ada kamar mandi dan ruang ganti khusus).

Dari 3 orang perawat yang diwawancarai, mengatakan bahwa motivasi kerja kadang naik dan kadang turun. Hal tersebut mendukung adanya ketidakpuasan perawat dalam bekerja. 2 orang perawat (66%) mengatakan kurang puas dengan pekerjaannya dan 1 orang (33%) mengatakan cukup puas. Melihat gambaran tersebut penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan metode korelasi, yaitu suatu metode penelitian untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel (Hidayat, 2007). Selain itu, digunakan juga metode *explanatory*. Menurut Sekaran (2003) dalam Sinambela (2008), metode *explanatory* adalah penelitian yang dilakukan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Metode pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* (pendekatan silang), yaitu rancangan penelitian yang pengukuran atau pengamatannya dilakukan secara simultan pada satu saat (sekali waktu) (Hidayat, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yaitu sebanyak 88 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut perawat yang bersedia menjadi responden dalam penelitian dan bekerja di ruang Zam-zam, Shafa, dan Marwah.

Kriteria eklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang ingin keluar menjadi responden. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 responden.

Alat ukur pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari satu paket daftar pernyataan kuesioner yang terdiri dari instrumen untuk mengukur variabel bebas, yaitu faktor sosial, fisik, finansial dan instrumen untuk mengukur variabel terikat, yaitu tingkat kepuasan kerja perawat.

Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat, yaitu faktor sosial, fisik kerja, dan finansial, sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu tingkat kepuasan kerja perawat yang diukur dengan skala data interval. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *univariate*, *bivariate* dengan menggunakan korelasi *product moment*, dan *multivariate* dengan menggunakan analisis regresi linier ganda.

C. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 1.1
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-26 tahun	9	23,7%
2.	27-33 tahun	14	36,8%
3.	34-40 tahun	13	34,2%
4.	41-47 tahun	2	5,3%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Tabel 1.1, menunjukkan bahwa responden terbanyak berada dalam rentang usia 27-33 tahun sebanyak 14 responden (36,8%).

Tabel 1.2
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin
Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	12	31,6%
2.	Perempuan	26	68,4%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Berdasarkan Tabel 1.2, sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 26 responden (68,4%).

Tabel 1.3
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SPK	1	2,6%
2.	D3	27	71,1%
3.	S1	10	26,3%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat pendidikan D3, yaitu sebanyak 27 responden (71,1%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1.4
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Faktor Sosial

No.	Faktor Sosial	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	7	18,4%
2.	Cukup	22	57,9%
3.	Kurang	9	23,7%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Sesuai dengan Tabel 1.4, sebagian besar faktor sosial perawat berada dalam

kategori cukup, yaitu ditunjukkan sebanyak 22 responden (57,9%).

Tabel 1.5
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Faktor Fisik Kerja

No.	Faktor Fisik Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	6	15,8%
2.	Cukup	23	60,5%
3.	Kurang	9	23,7%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Menurut Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar faktor fisik kerja perawat berada dalam kategori cukup, yaitu ditunjukkan sebanyak 23 responden (60,5%).

Tabel 1.6
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Faktor Finansial

No.	Faktor Finansial	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	9	23,7%
2.	Cukup	22	57,9%
3.	Kurang	7	18,4 %
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa sebagian besar faktor finansial perawat berada dalam kategori cukup, yaitu ditunjukkan sebanyak 22 responden (57,9%).

Tabel 1.7
Distribusi Frekuensi dan Persentase
Tingkat Kepuasan Kerja

No.	Faktor Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	7	18,4%
2.	Sedang	24	63,2%
3.	Rendah	7	18,4%
	Total	38	100%

Sumber: data primer 2012

Berdasarkan Tabel 1.7, sebagian besar kepuasan kerja perawat berada dalam kategori sedang, yaitu ditunjukkan sebanyak 24 responden (63,2%).

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 1.8
Hasil Uji Regresi Linier Ganda
Faktor Sosial Terhadap Tingkat
Kepuasan Kerja

Variabel	B	Beta	T	Sig
Pengaruh faktor sosial terhadap tingkat kepuasan kerja	0,903	0,384	3,666	0,001

Tabel 1.8 menunjukkan hasil pengujian regresi linier ganda yang didapatkan nilai p sebesar 0,001. Berdasarkan nilai $p < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara faktor sosial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Kontribusi faktor sosial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat bisa dilihat dari nilai B, yaitu sebesar 0,903.

Tabel 1.9
Hasil Uji Regresi Linier Ganda
Faktor Fisik kerja Terhadap
Tingkat Kepuasan Kerja

Variabel	B	Beta	T	Sig
Pengaruh faktor fisik kerja terhadap tingkat kepuasan kerja	0,603	0,259	2,188	0,036

Sesuai dengan Tabel 1.9, didapatkan nilai p sebesar 0,036. Oleh karena nilai $p < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara faktor fisik kerja terhadap tingkat

kepuasan kerja perawat. Faktor fisik kerja memberikan kontribusi sebesar 0,603 terhadap tingkat kepuasan kerja perawat dan bisa dilihat dari nilai B variabel tersebut.

Tabel 1.10
Hasil Uji Regresi Linier Ganda
Faktor Finansial Terhadap Tingkat
Kepuasan Kerja

Variabel	B	Beta	T	Sig
Pengaruh faktor finansial terhadap tingkat kepuasan kerja	1,074	0,437	3,890	0,000

Berdasarkan Tabel 1.10, yaitu hasil pengujian regresi linier ganda, didapatkan nilai p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara faktor finansial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Kontribusi faktor finansial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat bisa dilihat dari nilai B, yaitu sebesar 1,074.

Tabel 1.11
Hasil Uji Regresi Linier Ganda
Faktor Sosial, Fisik Kerja, dan
Finansial Terhadap Tingkat
Kepuasan Kerja

Model	R square	F	Sig	Model
Regression	0,688	25,014	0,000	Regression

Hasil pengujian regresi linier berganda pada Tabel 1.11 didapatkan nilai F-hitung sebesar 25,014 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka disimpulkan ada pengaruh faktor sosial, fisik kerja, dan finansial secara bersama-sama dengan tingkat kepuasan kerja perawat.

Kontribusi faktor sosial, fisik kerja, dan finansial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat ditunjukkan dari nilai

koefisien determinasi (R^2) atau R square. Hasil pengujian regresi linier ganda pada tabel 1.11 menunjukkan bahwa sumbangan faktor sosial, fisik kerja, dan finansial terhadap tingkat kepuasan kerja perawat adalah sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 1.12
Sumbangan Efektif Variabel
Berdasarkan Nilai Beta

Variabel	B	Beta	t	Sig
Faktor sosial	0,903	0,384	3,666	0,001
Faktor fisik kerja	0,603	0,259	2,188	0,036
Faktor finansial	1,074	0,437	3,890	0,000

Pada Tabel 1.12 tentang hasil uji regresi linier ganda, diperoleh nilai signifikansi (p) untuk variabel faktor sosial sebesar 0,001, fisik kerja sebesar 0,036 dan finansial sebesar 0,000 kurang dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Nilai Beta untuk variabel faktor sosial adalah sebesar 0,384, fisik kerja sebesar 0,259, dan faktor finansial sebesar 0,437. Faktor yang paling dominan ditentukan dengan melihat nilai signifikansi (p) yang paling kecil atau memiliki nilai Beta paling besar, sehingga dapat disimpulkan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat adalah faktor finansial.

D. KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan atau bersama-sama, faktor sosial, fisik kerja, dan finansial secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$.
2. Faktor sosial secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan

kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,001 atau $p < 0,05$.

3. Faktor fisik kerja secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,036 atau $p < 0,05$.
4. Faktor finansial secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$.
5. Faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah faktor finansial, yang dapat dilihat berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi paling kecil sebesar 0,000 atau $p < 0,05$.

E. SARAN

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya pihak manajemen RS disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yaitu faktor sosial, misalnya dengan mengadakan perkumpulan antar perawat dan pimpinan, sehingga bisa meningkatkan interaksi sosial, fisik kerja, misalnya dengan melengkapi sarana dan prasarana kerja perawat, dan finansial, misalnya dengan memberi kesempatan bagi perawat yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, agar meningkatkan produktivitas RS.
2. Bagi perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta disarankan untuk selalu memberikan asuhan keperawatan dan pelayanan yang profesional sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat, misalnya masa kerja, jenis pekerjaan, stres kerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

Aditama, C.Y. 2002. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit* Edisi Kedua. Jakarta: UI-Press.

Hidayat, A.A. 2007. *Riset keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Wulan, K. 2011. *Pengantar Etika Keperawatan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.



STIKES
Aisyiyah
YOGYAKARTA