

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TUGUREJO SEMARANG

Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari

Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: nurfridapputri@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is a reflection of the workers' feeling in their work. It can be shown from employee's attitude to the work and their working environment. The nurse's job satisfaction needs to get serious attention from hospital management because nurse holds the most important service role in the hospital. The objective of the research was to determine the related factors with nurse job satisfaction in inpatient Tugurejo Hospital Semarang. The research used quantitative method with cross sectional approach. The sample used in the research was 80 inpatient nurses of Tugurejo Hospital Semarang with proportional random sampling method. The research used univariate analysis, bivariate analysis by Rank Spearman test. The result showed that the respondents had good recognition (67,5%), responsibility (55%), potential development (60%), promotion opportunities (51,3%), income (66,3%), working conditions (60%), hospital administration and policy (82,5%), interaction between individuals (90%), supervision (66,3%). Variables related to inpatient nurses' job satisfaction of Tugurejo Hospital Semarang were recognition ($p = 0,000$), potential development ($p = 0,000$), promotion opportunities ($p = 0,000$), income ($p = 0,000$), working conditions ($p = 0,000$), hospital administration and policy, interaction between individuals ($p = 0,000$) and supervision ($p = 0,000$). Meanwhile, unrelated variable to inpatient nurses' job satisfaction of Tugurejo Hospital Semarang was responsibility ($p = 0,365$). In order to manage nurse job satisfaction, the hospital management should be able to create a pleasant working environment, provide positive feedback, and able to improve the career path system.

Keywords: Job Satisfaction, InpatientNurse

Literature: 13, 1959 – 2017

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat lebih optimal. Rumah sakit adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau masyarakat.¹

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan pemberi pelayanan terbanyak sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakit. Pernyataan kualitas yang diinginkan dan dapat dinilai pada pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien/klien adalah standar yang dipegang dalam bidang keperawatan.

Kualitas dan standar adalah dua hal yang saling terkait, karena melalui standar dapat dikualifikasi sebagai bukti pelayanan meningkat dan menurun.²

Kepuasan kerja adalah respon afektif seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan implikasi penelitian Herzberg manajemen dan praktik SDM adalah faktor yang mendorong pegawai berprestasi itu yang sifatnya intrinsik, bersumber dalam diri seseorang sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi). Tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.³

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo merupakan Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kota Semarang dengan klasifikasi tipe B. Pada tahun 2009 RSUD Tugurejo merupakan Rumah Sakit Daerah di Jawa Tengah yang telah dinyatakan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).⁴ Jumlah perawat rawat inap RSUD Tugurejo hingga saat ini sebanyak 393 orang, yang terdiri dari 173 PNS dan 220 pegawai kontrak. Jumlah ini telah mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir karena mutasi keluar/perpindahan perawat.

Pencapaian angka BOR (*Bed Occupancy Rate*) RSUD Tugurejo Semarang selama tiga tahun terakhir masih mendekati batas bawah standar BOR oleh Depkes (60-85%) yaitu 66% (2014), 69,06% (2015) dan 69,21% (2016).¹² Berdasarkan data rekam medis, kunjungan rawat inap dalam tiga

tahun terakhir mengalami peningkatan. Sementara itu, rasio jumlah perawat dengan tempat tidur di RSUD Tugurejo Semarang adalah 8:10. Hal ini belum memenuhi ketentuan Permenkes Nomor 340 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa rasio jumlah perawat dengan tempat tidur di rumah sakit tipe B adalah sebesar 1:1. Kekurangan tenaga ini akan menyebabkan tingginya beban kerja yang diemban oleh perawat. Tingginya beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Kemudian data rekapitan daftar keluhan yang di bagian *Costumer Service* RSUD Tugurejo Semarang didapatkan bahwa bagian keperawatan dan sarana prasarana menduduki peringkat pertama per bagian pada bulan Desember 2016. Sementara itu, rekap presensi Kepegawaian RSUD Tugurejo Semarang pada perawat pada bulan April-Mei 2017 mengalami penurunan sebesar 12% dan Mei-Juni 2017 sebesar 15%. Dilihat dari jumlah SDM perawat RSUD Tugurejo Semarang dari 3 tahun terakhir dari tahun 2014 hingga 2017 mengalami penurunan dengan adanya mutasi keluar/perpindahan perawat sebanyak 19 orang perawat.

Dari studi pendahuluan oleh peneliti dengan bagian Keperawatan Rawat Inap melalui wawancara mendalam terdapat masalah seperti terdapat keluhan dari pasien yang kesakitan, ada perawat tidak segera datang dan memberikan asuhan keperawatan. Melalui wawancara terhadap perawat didapatkan bahwa prosedur pengembangan karier belum disiapkan tim perencanaan dalam manajemen keperawatan. Selain itu, terdapat perawat yang

beberapa kali datang terlambat lebih dari waktu yang ditentukan terutama pada saat jam jaga siang. Lima perawat mengeluhkan jasa pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terlihat dari uraian yang dinyatakan petugas bahwa masih ada keluhan dan kebutuhan yang belum tercukupi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan pada kepuasan kerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan metode deskriptif analitik. Pendekatan yang dipakai *cross sectional*. Banyak populasi yaitu 393 orang perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang dan sampel 80 orang dengan derajat kesalahan 10% yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling*. Analisis yang dilakukan adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan Rank Spearman karena berdasarkan uji normalitas data bahwa variabel penelitian yang akan diuji berdistribusi tidak normal yaitu dalam rentang 0,000-0,008.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebagian besar perempuan yaitu 54 orang (67,5 %). Perawat rawat inap sebagian besar berumur 23-27 tahun yaitu sebanyak 33 responden (41.3%) dan yang berumur 28-32 tahun yaitu sebanyak 21 responden (26.3%). Dalam penelitian ini tingkat pendidikan perawat rawat inap

sebagian besar D3 Keperawatan/D4 Keperawatan, yaitu sebanyak 47 responden (58,8%). Perawat rawat inap berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 33 responden (41,3%). Masa kerja perawat Rawat Inap sebagian besar 2-6 tahun yaitu sebanyak 54 responden (41.3%).

Hubungan antara Pengakuan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 1. Tabulasi Silang Variabel Pengakuan dengan Kepuasan Kerja

Pengakuan	Kepuasan Kerja				Total	
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	2	92,4	2	7,7	26	100
Baik	13	24,1	41	75,9	54	100
Total	37	46,3	43	53,6	80	100

$r = 0,565$ $p = 0,000$

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa pengakuan terhadap perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa pengakuan kurang baik. Variabel pengakuan terhadap perawat memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nadia Tahsina (2013) dalam penelitian yang dilakukan pada 46 perawat tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor bahwa responden yang puas

dengan pekerjaannya serta mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya sebesar 77,3%. Hasil penelitian didapatkan pengakuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor.⁵ Semakin baik persepsi pengakuan terhadap perawat maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika persepsi pengakuan terhadap perawat kurang baik maka kepuasan kerja perawat semakin rendah. Menurut Hasibuan (2010) menemukan bahwa pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam unit dan program kerja untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja.⁶

Hubungan antara Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja

Tabel 2. Tabulasi Silang Variabel Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja

Tanggung Jawab	Kepuasan Kerja				Total	
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi			
	F	%	f	%		
Kurang Baik	1	30,	2	69,	3	10
Baik	1	6	5	4	6	0
Baik	2	59,	1	40,	4	10
	6	1	8	9	4	0
Total	3	46,	4	53,	8	10
	7	3	3	8	0	0

$r = -0,103$ $p = 0,365$

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, memiliki tanggung jawab yang kurang baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa memiliki tanggung jawab

baik. Variabel tanggung jawab perawat tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian Mulatinah (2014) mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSU Budi Rahayu Pekalongan terhadap 70 perawat pelaksana didapatkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana.⁷

Hubungan antara Pengembangan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 3. Tabulasi Silang Variabel Pengembangan dengan Kepuasan Kerja

Pengembangan Potensi	Kepuasan Kerja				Total	
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	2	78,	7	21,	3	10
Baik	5	1	9	75	2	0
Baik	1	25	3	6	4	10
	2	7	6	75	8	0
Total	3	46,	4	53,	8	10
	7	3	3	8	0	0

$r = 0,682$ $p = 0,000$

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa pengembangan potensi perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa pengembangan potensi perawat kurang baik. Variabel pengembangan potensi perawat memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal ini sejalan dengan hasil Rahmad Septian (2015) yang

menyatakan ada hubungan antara persepsi pengembangan potensi dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat.⁸

James Gibson, et all (2016) menyatakan bahwa manajemen rumah sakit dihadapkan pada tantangan untuk mampu menangani karir perawat. Untuk itu diperlukan pengembangan karir yang jelas, sistematis dan terencana dengan baik. Apabila dalam pelaksanaan pengembangan karir pegawai belum optimal dikhawatirkan dapat menyebabkan pegawai yang berpotensi dan berprestasi meninggalkan perusahaan.⁹

Hubungan antara Kesempatan Promosi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4. Tabulasi Silang Variabel Kesempatan dengan Kepuasan Kerja

Kesempatan Promosi	Kepuasan Kerja				Total
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		
	F	%	f	%	
Kurang	3	79,	8	20,	3 10
Baik	1	5	5	9	0
Baik	6	14,	3	85,	4 10
		6	5	4	1 0
Total	3	46,	4	53,	8 10
	7	3	3	8	0 0

r = 0,759 p = 0,000

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa kesempatan promosi perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa kesempatan promosi perawat kurang baik. Variabel kesempatan promosi perawat memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fajar Sriawan dkk (2013) dalam penelitian terhadap 46 perawat tentang Hubungan antara Promosi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Kalooran Amurang Kabupaten Minahasa Selatan didapatkan bahwa 56,1% perawat mengatakan pelaksanaan promosi sudah baik. Hasil penelitian didapatkan pengakuan memiliki hubungan yang signifikan (*p value* = 0,026) dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Kalooran Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.¹⁰

Hubungan antara Penghasilan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5. Tabulasi Silang Variabel Penghasilan dengan Kepuasan Kerja

Penghasilan	Kepuasan Kerja				Total
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		
	f	%	f	%	
Kurang	2	88,	3	11,	2 10
Baik	4	9	8	1	7 0
Baik	1	24,	4	75,	5 10
	3	5	0	5	3 0
Total	3	46,	4	53,	8 10
	7	3	3	8	0 0

r = 0,589 p = 0,000

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa penghasilan perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa penghasilan perawat kurang baik. Variabel penghasilan perawat memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dwi Ajeng Widyaantari (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit.¹¹

Hubungan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 6. Tabulasi Silang Variabel Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja				Total
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		
	f	%	f	%	
Kurang Baik	2	90,6	3	9,4	3
Baik	8	16,7	4	8,3	4
Total	3	46,3	4	53,7	8

$r = 0,747$ $p = 0,000$

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa kondisi kerja baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa kondisi kerja perawat kurang baik. Variabel kondisi kerja memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meilinda Sari dkk (2008) dalam penelitian terhadap 38 perawat tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Perawat pada Unit Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene didapatkan bahwa 73,6% perawat mengatakan kondisi kerja kurang baik. Hasil penelitian didapatkan kondisi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat

rawat inap RSUD Kabupaten Majene.¹²

Hubungan antara Kebijakan dan Administrasi Rumah Sakit dengan Kepuasan Kerja

Tabel 7. Tabulasi Silang Variabel Kebijakan dan Administrasi Rumah Sakit dengan Kepuasan Kerja

Kebijakan dan Administrasi Rumah Sakit	Kepuasan Kerja				Total
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi		
	f	%	f	%	
Kurang Baik	1	78,6	3	21,4	1
Baik	2	39,6	4	60,4	6
Total	3	46,3	4	53,7	8

$r = 0,482$ $p = 0,000$

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa kebijakan dan administrasi rumah sakit baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa kebijakan dan administrasi rumah sakit kurang baik. Variabel kebijakan dan administrasi rumah sakit memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal yang sama diungkapkan Atik Badi'ah dkk (2009) dalam penelitiannya pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja perawat. Kebijakan organisasi yang diterapkan rumah sakit terhadap perawat semakin baik, maka kinerja perawat semakin meningkat.¹³

Hubungan antara Interaksi Antar Individu dengan Kepuasan Kerja

Tabel 8. Tabulasi Silang Variabel Interaksi Antar Individu dengan Kepuasan Kerja

Interaksi Antar Pribadi	Kepuasan Kerja				Total	
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	8	100	-	-	8	100
Baik	2	40,3	4	59,7	7	100
Total	3	46,3	4	53,8	8	100

$r = 0,586$ $p = 0,000$

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa interaksi antar pribadi baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa interaksi antar pribadi kurang baik. Variabel interaksi antar pribadi memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ika Dewi Sartika (2013) dalam penelitian terhadap 102 perawat tentang Hubungan antara Komunikasi Antar Pribadi Perawat dengan Tingkat kepuasan Pasien RSIA Pertiwi Makassar didapatkan bahwa 82,4% perawat mengatakan interaksi antar pribadi sudah berjalan baik. Hasil penelitian didapatkan pengakuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat di RSIA Pertiwi Makassar.¹⁴

Hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 9. Tabulasi Silang Variabel Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Supervisi	Kepuasan Kerja				Total	
	Tingkat Kepuasan Rendah		Tingkat Kepuasan Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	1	63	1	37	2	100
Baik	2	37,0	3	62,3	5	100
Total	3	46,3	4	53,8	8	100

$r = 0,471$ $p = 0,000$

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden yang menyatakan tingkat kepuasan tinggi, merasa supervisi terhadap perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa supervisi terhadap perawat kurang baik. Variabel supervisi terhadap perawat memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ram Marnex Tampiang dkk (2013) bahwa ada hubungan dari supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna.¹⁵ Hal yang sama diungkapkan oleh Alfrian Harikadua dkk (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dari supervisor terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagian besar responden pada penelitian ini berumur 23-27 tahun (41,3%) dan memiliki pendidikan D3 Keperawatan (56,3%). Perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang sebagian besar mempersepsikan kepuasan kerja baik. Persentase kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja yang baik 53,8%. Persentase tersebut berbeda dibandingkan dengan kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebesar 46,3%. Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki pengakuan yang baik (55%), memiliki tanggung jawab yang baik (55%), memiliki pengembangan potensi yang baik (60%), memiliki kesempatan promosi yang baik (51,3%), memiliki penghasilan baik (66,3%), memiliki kondisi kerja baik (60%), mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik (82,5%), memiliki interaksi antar individu (90%), dan memiliki supervisi yang baik (93,86%). Berdasarkan uji rank spearman didapatkan ada hubungan antara pengakuan (*p value* 0,000), pengembangan potensi (*p value* 0,000), kesempatan promosi (*p value* 0,000), penghasilan (*p value* 0,000), kondisi kerja (*p value* 0,000), kebijakan dan administrasi rumah sakit (*p value* 0,000), interaksi antar idividu (*p value* 0,000), dan supervisi (*p value* 0,000) dengan kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Sedangkan variabel tanggung jawab (*p value* 0,365) didapatkan tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Saran

1. Bagi RSUD Tugurejo Semarang
 - a. Meningkatkan peran perawat untuk terlibat dalam setiap kegiatan di ruang rawat inap. Dengan ini, perawat akan merasa senang karena turut diikutsertakan dalam kegiatan rumah sakit bersama dengan lainnya.
 - b. Memberikan reward untuk perawat yang telah melakukan tugas keperawatan dengan baik untuk meningkatkan motivasinya. Hal ini bisa diambil berdasarkan penilaian kinerja perawat yang sudah dicapai.
 - c. Rumah sakit sebaiknya meningkatkan pengembangan potensi terhadap perawat. Berbagai hal yang menunjang pengembangan potensi antara lain pelatihan keperawatan, tugas yang menantang dan mengikutsertakan perawat untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.
 - d. Manajemen rumah sakit membuka sistem penjenjangan karir terhadap perawat. Sehingga perawat tereduksi peluang-peluang karir yang didapat di rumah sakit.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menambah variabel lain mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

- b. Melakukan penelitian lanjutan dengan metode kualitatif untuk mengetahui informasi yang mendalam alasan kepuasan kerja perawat rawat inap belum maksimal.

8. Mulatinah. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Budi Rahayu Pekalongan* [Tesis]. Universitas Diponegoro; 2014

9. Reza, Rahmad S. *Hubungan Persepsi tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang* [Tesis]. Universitas Diponegoro Semarang; 2015

DAFTAR PUSTAKA

1. Koentjoro, Tjahjono. *Regulasi Kesehatan Di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI; 2011.
2. Ratna Sitorus. *Model Praktek Keperawatan Profesional Di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC; 2006.
3. Herzberg Frederick, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. *The Motivation to Work with a New Introduction by Frederick Gerzberg*. New York: Transaction Publishers New Brunswick and London; Ed. 10. 2010.
4. Bagian Pendidikan dan Pelayanan. *Profil RSUD Tugurejo Semarang*. Semarang; 2017.
5. Tahsinia, Nadia. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta; 2013
6. Hasibuan SP, Malayu H. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Ed Revisi . Jakarta: Bumi Aksara; 2010.
7. Wirani, Vienda. *Analisis Perbedaan Faktor yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto* [Skripsi]. Universitas Diponegoro Semarang; 2017
10. Gibson, James L., J. M. Ivancevich., J. Donnelly. *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses*. (Timotius Duha, ed.) Edisi 1 Cetakan 2. Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama. 2016.
11. Fajar Sriawan dkk. *Hubungan antara Promosi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Kalooran Amurang* [Skripsi]. Universitas Sam Ratulangi Manado; 2013
12. Widyaantari, Dwi A. *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaji dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2013
13. Meilinda Sari dkk. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Perawat pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene* [Skripsi]. Universitas Hasanuddin; 2008
14. Atik Badi'ah dkk. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Vol. 12 No. 2; 2009
15. Sartika, Ika. Hubungan antara Komunikasi Antar Pribadi

- Perawat dengan Tingkat kepuasan Pasien RSIA Pertiwi Makassar [Skripsi]. Universitas Hasanuddin; 2013
16. Tampilang, Ram Marnex, dkk. Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna. Karya Tulis Ilmiah, Prodi Ilmu Keperawatan, FK Universitas Sam Ratulangi, Manado. Vol 1. No 1; 2013
 17. Harikadua, Alfrian, dkk. Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. Karya Tulis Ilmiah, Prodi Ilmu Keperawatan, FK Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2014

