NERS: Jurnal Keperawatan, *Volume 18, No. 1, Maret 2022, (Hal. 1-7)*

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang

Dewi Murni[a] , Sidaria[a], Annisa[a] , Maharani [a]

[a]Fakultas Keperawatan Universitas Andalas, Kampus Limau Manis, Padang, 25163, Indonesia

e-mail korespondensi: dewimurni.mkep@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an individual's general attitude towards the work he does. Nurses' job satisfaction will reflect the level where a nurse has responsibility and likes work. Selecting the work given or assigned will positively impact both the nurse herself and the patient. Job satisfaction is (job satisfaction) an affective or emotional response to various aspects of one's work. The factors that influence the job satisfaction of nurses are motivation, environment, and the role of the manager. This type of research is quantitative with a cross-sectional model approach. The population of this study was all nurses who served in the inpatient room of RSI Siti Rahmah Padang, with a total sample of 50 nurses. The sampling technique used is proportional stratified random sampling, which meets the sample criteria. Data was taken using a questionnaire containing the item, job satisfaction of nurses. The motivation variable is the dominant factor that affects the job satisfaction of nurses, with a value of = 0.007. It is hoped that the hospital will review the motivations that can increase the job satisfaction of nurses and the policies taken and make decisions.

Keywords*: Nurse Job Satisfaction, Motivation, Environment, Manager's Role*

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat akan mencerminkan tingkat dimana seorang perawat memiliki tanggung jawab dan menyukai pekerjaan, dengan menyukai pekerjaan yang diberikan atau yang di tugaskan maka akan berdampak positif baik buat diri perawat itu sendiri maupun bagi pasien. Kepuasan kerja adalah (*job satisfaction*) sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah motivasi, *l*ingkungan dan peran Manajer. Jenis penelitian ini adalah k*uantitatif* dengan pendekatan *Cross sectional model.* Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang berdinas di ruangan rawat inap RSI Siti Rahmah Padang, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang Perawat. Teknik pengambilan sampling adalah dengan cara *proporsional Stratified random sampling* yang telah memenuhi criteria sampel. Data diambil dengan menggunakan kusioner yang berisi aitem, kepuasan kerja perawat. Variable motivasi merupakan faktor yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dengan nilai α= 0.007. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar meninjaulang terkait motivasi yang dapat mengkatkan kepuasan kerja perawat serta kebijan yang diambil dan mengambil keputusan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja Perawat, Motivasi, Lingkungan, Peran Manajer

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Diera milineal ini perawat di tuntut harus kompeten dan mempunyai pengalaman lebih banyak dan menjadikan mereka mengenali masalah yang akan datang dan melakukan tindakan sesuai dengan komptensi. Perawat memiliki kemampuan dan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan. Perawat juga harus memiliki kemampuan intelektul, interpersonal, dan teknikal. pikiran ini diharapka perawat juga memiliki rasa puas dan kepuasan tersendiri yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Robbins (2015) sesorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu kepuasan kerja.

Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan denganharapannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu penyikapan secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dan menyukai pekerjaan. Sikap ini direfleksikan dengan moral bekerja, disiplin dan prestasi kerja.

Berdasarkah hasil penelitan Wolo, Trisnawati, Riyadi (2017) menyatakan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sejawat, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang perawat dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Seseorang memiliki suatu pekerjaan di dasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Apabila kemampuan yang dimiliki Kurang dimanfaatkan dan di kembangkan akan menjadi masalah bagi perawat dalam menjalankan tugas. Pelayanan pasien dirumah sakit Kurang terlepas dari peran perawat. Tanpa perawat kesejahteraan pasien akan terabaikan karena perawat penjalin kontak pertama dan terlama dengan pasien. Pelayanan yang diberikan berlangsung secara terus menerus selama 24 jam (Simamora, 2012). Jika seseoarang bekerja kebutuhan mencapai prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari faktor dalam organisasi, pembagain dan jenis tugas yang di berikan tipe supervise yang diberikan dan perubahan motivasi, lingkungan serta peran manager.

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka di beri kesempatan untuk mencoba dan mendapatkan umpan balik dari hasil yang dilakukan. Lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi. Peran menager juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Berdasarka hasil Penelitian Rhona (2017) 53,2% perawat memiliki motivasi kerja rendah, 51,6% perawat merasa lingkungan kerja baik dan 51,6% perawat merasa peran menejer kurang baik. Terdapat hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manejer dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok tahun 2016 (p=0,000; p=0,000; p=0,001). Secara umum peran menager dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui manajer.

Rumah Sakit Islam Siti Rahmah merupakan rumah sakit Swasta tipe C Pendidikan yang telah beroperasional sejak tahun 2004. Rumah sakit Islam Siti Rahmah mempunyai fasilitas salah satunya adalah rawat Inap. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah memiliki Instalasi Rawat Inap menjadi tujuan yang banyak dikunjungi pasien. Instalasi rawat inap terdiri dari kelas yaitu Kelas I, II, III VIP, VVIP, Ruang bersalin Umum dan Ruang bersalin VIP serta ICU. Jumlah tenaga keperawatan yang melayani pasien di Instalasi Rawat Inap.

Perawat berdinas berdasarkan shif yang dibagi atau yang sudah di tetapkan oleh Karu, beberapa perawat menyatakan untuk promosi jabatan kurang karena jenjang karir belum jelas. Loyalitas perawat kurang karean terkait dengan jasa. Pengawasan disini belum berjalan secara optimal. Dimana beberapa rawat ada yang menyatakan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena beban kerja yang tinggi dan kurangnnya pemantau secara berkala. Kemudian kebijkan yang diterapkan kurang. Dalam hal ini peran manajer kurang dalam peningkatan mutu dan kepuasan kerja, menajer hanya bekerja secara rutinitas saja. Pada tahun 2020, perawat yang mengundurkan diri sebanyak 48 orang. Dua Ruangan kosong.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel dengan *proporsional Stratified random*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

sampling. Teknik pengambilan data dengan kuisioner Menggunakan *google Form.*

Jenis penelitian ini adalah deskripif korelasi dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSI Siti Rahmah. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III VIP, VVIP, Ruang bersalin Umum dan Ruang bersalin VIP serta ICU sedangkan sampel yang di dapat dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner yang diberikan melalui Google Form kepada responden.

Analisis data menggunakan analisis Univariat untuk melihat gambaran masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, peran manejer dan kepuasan kerja perawat, dimana data tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (motivasi kerja, peran manejer, Kebijakan Individu, Gaji, Potensial pertumbuhan, serta Komunikasi) dan variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan uji Chi Square Test. Penelitian ini telah dinyatakan lolo kaji uji etik dengan nomor 250/ KEPK/2020.

HASIL

Analisis hasil penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Tabel.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Variabel	f	%
Kepuasan		
Puas	18	36,0
Kurang Puas	32	64,0
Motivasi		
Tinggi	25	50,0
Rendah	25	50,0
Peran Manajer		
Baik	25	50,0
Kurang baik	25	50,0
Kebijakan Individu		
Baik	8	16,0
Kurang Baik	42	84,0
Gaji		
Baik	4	8,0
Kurang Baik	46	92,0
Potensial		
Pertumbuhan	17	34,0
Baik	33	66,0
Kurang Baik		
Komunikasi		
Baik	14	28,0
Kurang Baik	36	72,0

Berdasarkan Tabel 1 diatas didapatkan bahwa lebih dari separoh (64%) menyatakan Kurang puas, Faktor motivasi terdapat separoh (50%) meliliki motivasi rendah. Faktor peran manager separoh (50%) menyatakan Kurang baik. Faktor komunikasi terdapat lebih dari separoh (72%) menyatakan Kurang baik, Faktor berikutnya potensial pertumbuhan sebanyak (66%) menyatakan Kurang baik, Faktor gaji Sebagian besar (92%) menyatakan Kurang baik. Faktor selanjutnya yaitu kebijakan individu Sebagian besar (84%) menyatakan Kurang baik.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Hubungan Faktor motivasi, peran manager dan lingkungan yang mempengaruhi kenerja perawat di RSI Siti Rahmah Padang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hubungan Faktor motivasi, Peran manager dan Lingkungan yang mempengaruhi kenerja perawat di RSI Siti Rahmah

Variabel	Kepuasan Kerja					p-value
	Puas		Kurang Puas		To-tal	
	f	%	f	%	f	
Motivasi Tinggi Rendah	14 4	56,0 16.0	11 2	44,0 84,0	25 25	0,007
Peran Manajer Baik Kurang Baik	12 6	48,0 24,0	13 19	52,0 76,0	25 25	0.141
Komunikasi baik Kurang Baik	7 11	50,0 30,6	7 25	50,0 69,4	14 36	0,338
Potensial Pertumbuhan baik Kurang Baik	10 8	58,8 24,2	7 25	41,2 75,8	17 33	0,036
Gaji baik Kurang Baik	3 15	75,0 32,6	1 31	25,0 67,4	4 46	0,127
Kebijakan Individu baik Kurang Baik	2 12	14,3 28,6	6 30	85,7 71,4	8 42	0,001

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi (56%), dan memiliki peran manajer yang baik (48%). Sedangkan perawat yang kurang puas terhadap kinerjanya memiliki komunikasi yang kurang baik (69,4%), potensial pertumbuhan kurang baik (75,8%), gaji yang kurang baik (67,4%).

PEMBAHASAN

1. Persepsi Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi perawat tentang kepuasan kerja lebih dari separoh (64,0%) menyatakan kurang puas. Penelitian ini menyatakan ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai $\alpha = 0.007$. Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka semakin puas persepsi perawat terhadap pekerjaannya. Menurut teori kebutuhan sesorang mempunyai motivasi kalua dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi (Robbins, 2015). Penelitian ini juga di dukung oleh beberapa penelitian lain Fatimah et al., (2016) menyatakan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian di salah satu rumah sakit juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Mus et al., 2017). Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang menunjukan perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 91,1%, dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Titis (2014) menunjukan motivasi kerja perawat cukup (67,4%) dan motivasi kerja tinggi (32,4%).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rona (2017) Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Solok memiliki motivasi rendah. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Hal ini termasuk factor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

2. Hubungan Peran Manajer dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara peran

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

manajer dengan kepuasan kerja perawat. Namun dari hasil pernyataan responden semakin baik peran manajer, maka semakin puas responden terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, lingkungan dan peran manajer (Nursalam, 2016). Penelitian selanjutnya oleh Abdelhafiz, Alloubani, Klaledeh, Mutari, Almukhtar (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat meningkat dengan peran kepemimpinan transformasional yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen, kepuasan kerja dan niat pindah kerja perawat (Paryanto, 2017). Menurut Lapeña, Tuppal, Loo, Abe (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pekerjaan perawat.

3. Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan tidak ada hubungan signifikan komunikasi dengan kepuasan kerja perawat. Salah satu faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja perawat adalah komunikasi (Nursalam, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Sirait et al., (2017) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari yaitu pembayaran, promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi, sedangkan satu faktor yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari yaitu faktor pekerjaan. Proses komunikasi yang baik, artinya informasi yang didapat perawat sudah mampu mengintegrasikan aktivitas pekerjaan perawat di rumah sakit tersebut.

4. Hubungan Potensial pertumbuhan (promosi) dengan Kepuasan Kerja Perawat

Persentase kepuasan kerja yang kurang puas, lebih tinggi pada responden kelompok Potensial pertumbuhan kurang baik dibandingkan dengan kelompok Potensial pertumbuhan baik yaitu 75,8% dengan 41,2%. Secara statistic perbedaan itu bermakna (p< 0,05).

5. Hubungan Gaji pertumbuhan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Persentase kepuasan kerja yang kurang puas, lebih tinggi pada responden kelompok Gaji kurang baik dibandingkan dengan kelompok gaji baik yaitu 77,4%:25,0%. Secara statistic perbedaan itu tidak bermakna (p> 0,05).

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Wolo, Trisnawati, Riyadi (2015) yang menyatakan bahwa, Koefisien regresi variabel gaji memiliki hasil nilai thitung sebesar (0,032) kurang dari t tabel (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,975 lebih dari alpha = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian di Minnesota juga menyatakan bahwa gaji menjadi paktor yang paling signifikan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja, bahkan gaji sangat berkontribusi pada lebih banyaknya pada staf (Smith, 2019). Tingkat kepuasan staf di Rumah Sakit Tehran's Teching berada pada kategori rendah diantaranya faktor gaji atau tunjangan dan manajemen kebijakan. Teori hierarkir kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang dalam Robbins (2015), Maslow membuat hipotesis bahwa setiap manusia terdapat hierarkir lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pada kebutuhan fisiologis, dengan bekerja orang dapat mengatasi kelaparan, kehausan, memiliki tempat perlindungan, kebutuhan seks, dan kebutuhan fisik lainnya baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap keluarga atau orang lain yang menjadi tanggungannya.Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6. Hubungan Kebijakan Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat

Persentase kepuasan kerja yang kurang puas, lebih tinggi pada responden kelompok Kebijakan Individu baik dibandingkan dengan kelompok Kebijakan Individu kurang baik yaitu 85,7%:71,4%. Secara statistic perbedaan itu bermakna (p< 0,05). Faktor yang paling penting adalah kebijakan, yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilain positif untuk faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya sampai hilanya ketidakpuasan. Secara lengkap faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan serta administrasi. Berdasarkan hasil

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

penelitian Ferawaty (2017) menyatakan bahwa, variabel gaji menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai p < 0.05. Gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,526 dengan nilai t sebesar 2,400 dan signifikansi 0,000. Hasil temuan tersebut juga menunjukan bahwa pengaruh signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 64,4.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggambarkan bahwa kepuasan perawat di RSI Siti Rahmah dipengaruhi oleh faktor motivasi, potensial pertumbuhan (promosi) dan kebijakan individu. oleh karena itu diharapkan kepada pihak rumah sakit agar meninjaulang terkait motivasi yang dapat mengkatkan kepuasan kerja perawat serta kebijan yang diambil dan mengambil keputusan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diucapkan kepada tim dari Fakultas Keperawatan Universitas Andalas dan semua pihak yang dalam kegiatan penelitian ini khususnya siswa yang menjadi responden penelitian serta sekolah yang telah memfasilitasi proses pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdelhafiz, I. M., Mah'd Alloubani, A., Klaledeh, M., Mutari, N., & Almukhtar, M. M. (2015). Impact of leadership styles among head nurses on job satisfaction among staff nurses. *European Scientific Journal*.

Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat jalan rumah sakit islam harapan anda tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, *4*(3), 614–622.

Ferawaty R, Hasmin Tamsa, Ikhsan Kadir (2016) Pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja, terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum (BLU) pada rumah sakit bhayangkara makassar. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.*

Jafari, F., Behbahan, S. B., Azami, F., Gharahgozloi, M., & Tadayyon, B. (2015). Staff's job satisfaction survey in Tehran's teaching hospitals. *Biomedical and Pharmacology Journal*, *7*(1), 9–16.

Lapeña, L. F. R., Tuppal, C. P., Loo, B. G. K., & Abe, K. H. C. (2017). Transformational and transactional leadership styles of nurse managers and job satisfaction among Filipino nurses: A pilot study. *Nurse Media Journal of Nursing*, *7*(2), 65–78.

Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit umum daerah bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, *6*(1), 1–10.

Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan*. Salemba Medika.

Paryanto, P. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada komitmen, kepuasan kerja dan niat pindah kerja dengan peran mediasi keadilan dan kepercayaan di rso prof. Dr. R. Soeharso surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *18*(1), 20–29.

Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Saing. Vol. 17, No. 2, Desember 2015

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Organizational behavior 16th edition). *Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat*.

Rona Sandra, D Sondari (2017), Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan Kerja Perawat pelaksana Di Ruangan Rawat Inap RSUD Solok. *MEDISAINS: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Kesehatan, Vol 15 No 3, DESEMBER 2017 | Halaman 148*

Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD haji boejasin pelaihari. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, *4*(1), 14–20.

Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

pada RSUD TNI AU yogyakarta. Jurnal Manajemen Dayasaing 17 (2), 78-8.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.