

## HUBUNGAN KARAKTERISTIK STAF DAN TIM KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TIPE B TAHUN 2015

Nahrul Hayat<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>STIKes Mitra Bunda Persada  
email: nahroel\_ao@rocketmail.com

Submitted: 27-02-2020, Reviewer: 22-03-2020, Accepted: 22-03-2020

### Abstract

*Karakteristik staf dan tim kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan mengalami penurunan atau peningkatan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan karakteristik staf dan tim kerja dengan kepuasan kerja. Desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional, teknik pengambilan sampel simple random sampling dengan jumlah sampel 217 responden. Hasil penelitian. Karakteristik staf berjenis kelamin perempuan 95%, umur >30 tahun 60%, berpendidikan vokasional 86,43%, dan lama bekerja >5 tahun 67,14%. Tim kerja sebagian besar tidak baik (kerjasama 57,86%, kepercayaan 56,43, dan kekompakan 73,57%) dan 56,42% tidak puas dengan pekerjaan. Analisa Bivariat menunjukkan hubungan yang bermakna antara kerjasama, kepercayaan, kekompakan dengan kepuasan kerja ( $P < 0,05$ ). Analisa multivariat hubungan yang paling bermakna adalah kekompakan dengan nilai OR 33,678. Manajemen Rumah Sakit diharapkan dapat menciptakan hubungan interpersonal yang baik dalam tim kerja sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi.*

**Keywords:** *Kepuasan Kerja, Karakteristik Staf, Tim Kerja*

### Abstract

*Staff Characteristics and team work vary in finishing a job to be decreased or increased job satisfaction. The aim of this study was to examine the relationship characteristics of the staff and team work and job satisfaction. Desain research is conducted with less analytic descriptive cross sectional study, the sampling technique is simple random sampling with a sample of 217 respondents. Research result. Characteristics staff 95% female, age > 30 years 60%, 86.43% vocational education, and long working > 5 years 67.14%. Most of the work team is not good (cooperation 57.86%, 56.43 belief, and compactness 73.57%) and 56.42% were not satisfied with the work. Bivariate analysis showed a significant association between co-operation, trust, teamwork and job satisfaction ( $P < 0.05$ ). Multivariate analysis of the most significant relationship is compactness with OR 33.678. Hospital management is expected to create good interpersonal relationships in work teams so as to create job satisfaction is high.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Characteristics Staff, Team Work*

### PENDAHULUAN

Era pasar bebas mengakibatkan tingginya persaingan di sektor pelayanan kesehatan, termasuk rumah Sakit. Persaingan tersebut bukan hanya terjadi

pada rumah sakit swasta, tetapi juga rumah sakit pemerintah (Ilyas, 2004). Bahkan, setelah diberlakukannya *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* pada tanggal 1 Januari 2010, diramalkan akan terjadi peningkatan persaingan dengan rumah sakit asing karna

dampak perjanjian tersebut kemudahan migrasi tenaga kesehatan dari satu Negara ke Negara lain, termasuk perawat. Oleh karena itu rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan bermutu dan professional sesuai kebutuhan masyarakat. Salah satu faktor yang paling menentukan adalah sumber daya manusia (Waryanto,2010)

Masalah strategis SDM Kesehatan yang dihadapi Indonesia dewasa ini dan di masa depan adalah: pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan SDM untuk pembangunan kesehatan, perencanaan kebijakan dan program SDM Kesehatan masih lemah dan belum didukung sistem informasi SDM Kesehatan yang memadai, masih kurang serasinya antara kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis SDM Kesehatan. Kualitas hasil pendidikan SDM Kesehatan dan pelatihan kesehatan pada umumnya masih belum memadai. Dalam pendayagunaan SDM Kesehatan, pemerataan SDM Kesehatan berkualitas masih kurang. Pengembangan karier, sistem penghargaan, dan sanksi belum sebagaimana mestinya. Regulasi untuk mendukung SDM Kesehatan masih terbatas; serta pembinaan dan pengawasan SDM Kesehatan serta dukungan sumber daya SDM Kesehatan masih kurang (Depkes, 2009)

Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan sasaran penting dalam manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam

menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko,2001)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan,2009).

Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu asuhan/pelayanan. Menurut As'ad (2001) kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai antara lain produktifitas, absentisme, kecelakaan kerja dan pengunduran diri. Begitu pula menurut Keith dan Davis (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa pada organisasi yang kepuasan pegawainya kurang terdapat angka pengunduran pegawai lebih tinggi. Sebagaimana hasil penelitian Rageb *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak lebih besar terhadap *turnover intentions*, dibandingkan dengan kinerja pekerjaan atau komitmen organisasi. Menurut penelitian Mardianal, Hubeis dan Panjaitan di rumah sakit Duafa Bogor tahun 2014 kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata dengan timbulnya *turnover intentions* pada perawat di RS Dhuafa.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Noras dan Sartika dari 40 perawat yang bekerja di kelas 3 Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) X Jakarta tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di kelas 3 dikategorikan “rendah”,

(22,5%). Menurut Maryanto, Pujiyanto dan Setyono (2013) tingkat kepuasan perawat Rumah Sakit Swasta Demak 60,5 % tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sedangkan penelitian Tahsania (2013) di RS Rumah sehat Terpadu Parung Bogor memiliki tingkat kepuasan perawat yang lebih rendah lagi yaitu 58,7 %. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Kondisi individu dengan latar belakang yang berbeda-beda tidak hanya memiliki manfaat positif bagi tumbuh kembang organisasi, akan tetapi juga memiliki faktor-faktor penghambat kesuksesan organisasi, salah satu faktor penghambat tersebut berkaitan dengan interaksi individu. Oleh karena itu tim kerja mempunyai kemampuan untuk cepat berkumpul, menyebar, memfokus ulang dan membubarkan diri (Sunarto, 2003)

Perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien harus puas dengan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan (Robbins, 2008). Menurut Simanungkalit dan Anna, didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Teamwork dengan Efisiensi Kerja. Sedangkan menurut penelitian Safitri, Amri, dan Shabri di Sekretariat Daerah Kota Sabang Terdapat pengaruh antara kerjasama tim secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut Jones (2001) Dalam mewujudkan kerja tim yang solid, perlu dikembangkan kerja sama, kepercayaan dan kekompakan. Masing-masing anggota tim sebaiknya merasa bernilai. Anggota tim yang baik juga sebaiknya mengerti masing-masing tanggung jawab dan tujuan. Menurut gelora (2009) penyebab kerja sama tidak maksimal adalah karena masih terdapatnya

anggota tim bekerja secara individu dan tanggung jawab pekerjaan masih dilaksanakan secara perseorangan, hal ini karena interaksi anggota dalam tim masih kurang.

Berdasarkan laporan residensi Keperawatan di RS Budi Kemuliaan Kota Batam Tahun 2015 ditemukan bahwa Tenaga keperawatan dengan latar belakang pendidikan S1 dengan profesi keperawatan masih terbatas baru 2,1%, D3 kep 78,6%, D3 bidan 10,7% dan masih ada perawat dengan latar belakang pendidikan SPK 6,8%, Belum adanya Reward terhadap karyawan, dan Fungsi manajerial belum terlaksana dengan baik di ruang perawatan dimana pembagian ketua tim dan perawat pelaksana dengan pasien yang dikelola tidak jelas. 45 % perawat mengatakan belum memahami tentang jenjang karir. 36,7 % perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya dengan alasan pimpinan masih kurang mengembangkan kemampuan dan karir perawat, kurangnya kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, kurang komunikasi dan mendiskusikan pekerjaan, kurangnya penghargaan atas prestasi, kurang puas terhadap Insentif, peraturan dan fasilitas.

Pada fungsi ketenagaan terdapat beberapa masalah yang terkait dengan struktur kelompok dimana 75% kepala ruangan mengatakan bahwa kebutuhan tenaga belum memadai. Sebanyak 25% Kepala Ruangan merasakan kesulitan untuk mengorganisir perawat di ruangan, 85% perawat pelaksana menyatakan tidak ada sistem reward. Sebanyak 25% Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana belum memahami mekanisme pelaksanaan jenjang karir dan sebanyak 83,3% perawat pelaksana belum pernah mengikuti pelatihan yang bersertifikasi serta sebanyak 100% perawat belum uji kompetensi dari Rumah Sakit. Belum optimalnya pelaksanaan metode tim di ruang rawat Inap juga merupakan masalah

tim kerja yang ada pada bagian keperawatan yaitu dari empat kepala tim 75% menyatakan bahwa metode tim yang digunakan belum memberikan dampak yang baik kepada pasien dan petugas, 75% kepala tim menyatakan bahwa metode tim tidak efektif digunakan karena ruangan tidak memungkinkan, sarana dan prasarana tidak memadai. Pada fungsi perencanaan dari empat kepala ruangan 75 % tidak terlibat dalam penyusunan rencana strategis bidang keperawatan dan dari 54 perawat pelaksana sebanyak 25 % belum terlibat dalam rencana kegiatan ruangan. Belum optimalnya pemahaman petugas tentang tata cara penyusunan rencana kegiatan merupakan masalah dalam pembuatan keputusan kelompok. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Selain faktor diatas, karakteristik individu juga mempengaruhi kepuasan perawat. Studi penelitian oleh Blegen (1993) dalam Chen (2008) menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja perawat rumah sakit dengan umur, pengalaman kerja dalam tahun, dan pendidikan. Penelitian oleh Suyoto (2003) menunjukkan bahwa perawat pendidikan SPK merasa lebih puas terhadap Gaji/insentif, kebijakan organisasi dan tuntutan tugas dibanding DIII/DIV.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arofi (2006) di Rumah Sakit Sukapura Jakarta Utara dengan total populasi 100 responden yang menunjukkan gambaran kepuasan kerja perawat sebesar (60%). Variabel independen yang menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja adalah kohesifitas, keterpaduan kelompok terhadap tugas, keterpaduan kelompok secara sosial, ketertarikan individu terhadap tugas kelompok. Ketertarikan individu terhadap kelompok secara sosial, dan variabel *confounding* (umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *Dekriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) (Alimul. A, 2003) dalam penelitian ini desain yang untuk melihat apakah ada hubungan karakteristik staff dan Tim kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Tipe B kota Batam tahun 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat yang bekerja di ruang rawat Inap yaitu 217 orang perawat di Dua rumah sakit tipe B Kota Batam yaitu Budi Kemuliaan, dan Rumah Sakit Otorita Batam. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling sehingga didapatkan 140 sampel yang akan diteliti dan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan peneliti. instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

**Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi karakteristik staf, tim kerja dan kepuasan kerja di Rumah Sakit**

Variable	Kategori	f	%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	7	5
	Perempuan	133	95
<b>Usia</b>	< 30 tahun	56	40
	≥ 30 tahun	84	60
<b>Lama Bekerja</b>	< 5 tahun	46	32,86
	≥ 5 tahun	94	67,14
<b>pendidikan</b>	Vokasional	121	86,43
	Profesional	19	13,57
<b>Tim kerja</b>	Baik	37	26,43
	Tidak Baik	103	73,57
<b>kerjasama</b>	Baik	59	42,14
	Tidak Baik	81	57,86
<b>kepercayaan</b>	Baik	61	43,57
	Tidak Baik	79	56,43
<b>kekompakan</b>	Baik	37	26,43
	Tidak Baik	103	73,57

<b>Kepuasan kerja</b>	Puas	61	43,58
	Tidak Puas	79	56,42

Tabel 5.1 Menunjukkan bahwa dari 140 responden, perawat di rumah sakit tipe B kota Batam hampir semua berjenis kelamin perempuan (95%) lebih dari separoh berusia < 30 tahun (52,9%), sebagian besar dengan pendidikan vokasional (86,43%), lebih dari separoh dengan lama bekerja ≥ 5 tahun (67,14%), sebagian besar dengan tim kerja tidak baik (73,57%), sebagian dengan kerja sama tidak baik (57,1%), lebih dari separoh dengan kepercayaan tidak baik (56,43%), sebagian besar dengan kekompakan tidak baik (73,57%), lebih dari separoh tidak puas dengan pekerjaan. (56,42%).

2. Analisa Bivariat

**Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Hubungan karakteristik staf dan Tim kerja dengan Kepuasan Kerja**

Variable	Kategori	Kepuasan kerja				Jumlah		P value	OR
		Puas		Tidak		f	%		
		f	%	f	%				
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	4	57,14	3	42,86	7	100	0,699	0,563 (0,121-2,613)
	Perempuan	5	42,86	7	57,14	12	100		
<b>Usia</b>	< 30 tahun	2	51,9	2	48,1	4	100	0,154	0,573 (0,289-1,136)
	≥ 30 tahun	3	38,2	5	61,8	8	100		
<b>Lama Bekerja</b>	< 5 tahun	2	45,5	2	54,5	4	100	0,868	1,134 (0,558-2,306)
	≥ 5 tahun	4	42,0	5	57,9	9	100		
<b>Pendidikan</b>	Vokasional	5	44,4	6	55,6	11	100	0,698	0,724 (0,267-1,965)
	Profesional	7	36,8	12	63,2	19	100		
<b>Tim kerja</b>	Baik	3	97,6	1	2,4	4	100	0,000	112,320 (14,643 - 861,582)
	Tidak Baik	2	24,5	7	75,5	9	100		
<b>Kerjasama</b>	Baik	4	76,5	1	23,5	5	100	0,000	13,058 (5,799-29,405)
	Tidak Baik	1	19,6	6	80,4	7	100		

<b>Kepercayaan</b>	Baik	4	68,8	1	31,2	5	100	0,000	112,320 (14,643 - 861,582)
	Tidak Baik	1	24,9	6	75,1	7	100		
<b>Kekompakan</b>	Baik	3	97,6	1	2,4	4	100	0,000	112,320 (14,643 - 861,582)
	Tidak Baik	2	24,5	7	75,5	9	100		

Tabel 5.2.1 diketahui dari 7 orang responden laki-laki, 57,14% puas dengan pekerjaan dan dari 133 orang responden perempuan, 42,86% puas dengan pekerjaan, dari 74 orang responden yang berusia < 30 tahun, 51,4% puas dengan pekerjaan dan dari 84 orang responden yang berusia ≥ 30 tahun, 38,10 % puas dengan pekerjaan, dari 121 orang responden dengan pendidikan Vokasional, 55,37% tidak puas dengan pekerjaan dan dari 19 orang responden dengan pendidikan profesional, 63,16% tidak puas dengan pekerjaan, dari 46 orang responden dengan lama bekerja < 5 tahun, 54,35% tidak puas dengan pekerjaan dan dari 19 orang responden dengan lama bekerja ≥ 5 tahun , 57,45 % tidak puas dengan pekerjaan, dari 37 orang responden dengan team work baik, 97,29% puas dengan pekerjaan dan dari 103 orang responden dengan tim kerja tidak baik, 24,27% puas dengan pekerjaan, dari 59 orang responden dengan kerjasama baik, 76,27% puas dengan pekerjaan dan dari 81 orang responden dengan kerjasama tidak baik, 19,75% puas dengan pekerjaan, dari 61 orang responden dengan kepercayaan baik, 68,85% puas dengan pekerjaan dan dari 79 orang responden dengan kepercayaan tidak baik, 24,05% puas dengan pekerjaan, dari 37 orang responden dengan kekompakan baik, 97,30% dengan kepuasan baik dan dari 103 orang responden dengan kekompakan tidak baik, 24,27% dengan kepuasan baik.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai p value = 0,699, dengan demikian nilai p value > α = 0,05 berarti tidak ada

hubungan jenis kelamin dengan kepuasan kerja, untuk usia nilai p value = 0,73, dengan demikian nilai p value  $> \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan usia dengan kepuasan kerja, pendidikan dengan nilai p value = 0,698, dengan demikian nilai p value  $> \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan pendidikan dengan kepuasan kerja. Usia dengan nilai p value = 0,868 dengan demikian nilai p value  $> \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan usia dengan kepuasan kerja. Tim kerja dengan nilai = 0,00 dengan demikian nilai p value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan Tim kerja dengan kepuasan kerja. Kerja sama dengan nilai p value = 0,00 dengan demikian nilai p value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan kerja sama dengan kepuasan kerja. Kepercayaan dengan nilai p value = 0,00 dengan demikian nilai p value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan kepercayaan dengan kepuasan kerja. Kekompakan nilai p value = 0,00, dengan demikian nilai p value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan kekompakan dengan kepuasan kerja.

### 3. Analisa Multivariat

Analisa multivariate bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable-variabel independen dengan variable dependen serta hubungan yang paling dominan terhadap variable dependen.

**Tabel 5.3 Model Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe B Kota Batam 2015 (n=140)**

No	Variabel	B	S.E	Wald	Sig.	Exp (B)	95% CI for EXP B
1	Kerjasama	2,220	0,573	15,020	0,00	9,208	2,996 – 28,301
2	Kepercayaan	1.131	0,627	3,261	0,071	3,100	0,908 – 10,586
3	kekompakan	3,517	1,126	9,747	0,02	33,678	3,702 – 306,348
	constant	-10,206	2,552	15,998	0,000	0,000	-

Table 5.4 menunjukkan bahwa faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor kekompakan dengan nilai OR 33,678.

### Analisa Univariat

#### Karakteristik perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 140 responden, lebih dari separoh 84 (60%) responden berumur  $\geq 30$  hal ini juga didukung dengan lama kerja perawat yaitu lebih dari separoh 94 (67,14%) responden dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun. Namun pada umumnya suatu rumah sakit akan merekrut pegawai untuk memenuhi kebutuhan tenaga perawat di rumah sakit sehingga dimungkinkan ada karyawannya yang mempunyai masa kerja  $< 5$  yaitu sebesar 32,86% dan berumur  $< 30$  tahun yaitu sebesar 40%.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Langitan (2010) dimana umur perawat berhubungan dengan kejadian *turnover* di RS Bhakti Yudha Depok ( $p=0,00$ ,  $\alpha=0,05$ ) dengan OR tidak terhingga dimana perawat dengan umur <32 tahun berpeluang untuk melakukan *turnover*. *turnover* yang tinggi ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja.

Saat ini sesuai ketentuan Kementerian Kesehatan bahwa standar minimal tenaga di keperawatan adalah D3, hal tersebut tergambar dari karakteristik pendidikan responden. Karakteristik responden didominasi oleh responden berpendidikan vokasional yaitu 86,43% sedangkan responden yang profesional (S1 ners) hanya 13,57%. Tidak ada responden yang berpendidikan S2.

Hasil penelitian ini didukung oleh data dari PPSDM KEMKES (2011) bahwa 80% perawat di Indonesia masih berpendidikan D3 keperawatan. Disamping itu jumlah perawat yang melanjutkan pendidikan S1 ners masih sangat kurang penyebabnya adalah perawat susah menyesuaikan waktu kuliah dengan jam kerja serta pihak rumah sakit tidak memberikan biaya pendidikan bagi karyawannya sehingga pembiayaan ditanggung oleh masing-masing perawat. Tingkat Pendidikan kurang mempengaruhi posisi atau jabatan seseorang di rumah sakit tipe B kota Batam karna factor status kepegawaian dan lama bekerja lebih menentukan sebuah jabatan.

Hasil penelitian ini diketahui dari 140 responden, hampir semua 133 (95%) responden adalah perempuan. Beberapa penelitian di rumah sakit menunjukkan bahwa persentase perawat berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan perawat berjenis kelamin laki-laki. Diantaranya penelitian Arrum (2010) di RSUD Tarakan menunjukkan proporsi perawat berjenis kelamin perempuan sebesar 91,3%. Sebagaimana diketahui bahwa

profesi keperawatan yang lebih didominasi oleh perempuan dan hanya sebagian kecil laki-laki memilih profesi perawat. Hal ini dikarenakan profesi keperawatan identik dengan rasa keibuan (Kurniadi, 2013)

Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa perawat berjenis kelamin laki-laki lebih banyak ditempatkan di ruangan IGD, Kamar operasi, HCU, dan ICU hal ini didasari atas pertimbangan bahwa ruangan-ruangan tersebut membutuhkan perawat yang secara fisik dan lebih kuat secara emosional lebih stabil dalam menghadapi situasi gawat darurat meskipun belum ditemukan bukti yang empiris terkait fenomena ini.

### **Tim Kerja**

Hasil penelitian ini diketahui dari 140 responden, sebagian besar 103 (73,57%) responden dengan Tim kerja tidak baik.

Tim adalah kumpulan orang. Apabila orang bergabung menjadi sebuah tim akan memiliki kebutuhan tertentu Menurut Chang (2001), bahwa kebutuhan tersebut mencakup : komunikasi yang efektif dan mendengarkan aktif, menyelesaikan konflik yang pasti muncul ketika orang bekerja dalam kelompok, dan menjaga motivasi diantara semua anggota tim.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSU. Swadana Daerah Tarutung, adanya pengaruh kompetensi (kompetensi teknis, kompetensi perilaku) dan kerja tim (kerjasama, kepercayaan dan kekompakan), terhadap kontribusi pelayanan. Berdasarkan analisa data multivariat dimana kepercayaan dan kerjasama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana.

### **Keputusan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui dari 140 responden, sebanyak 79 (56%) responden tidak puas dengan pekerjaan, artinya belum semua perawat di rumah sakit menyatakan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arofi (2006) di Rumah Sakit Sukapura Jakarta Utara dengan total populasi 100 responden yang menunjukkan gambaran kepuasan kerja perawat sebesar (60%).

Ketidakpuasan kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan atau *turn over*, kemangkiran karyawan dan tindakan-tindakan negatif vital personalia lainnya yang dapat merugikan organisasi. (Marihot, 2005)

Oleh karna itu rumah sakit perlunya untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan program-program yang mendukung pada kepuasan kerja, terutama untuk variable-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja ini dilaksanakan pula untuk mendukung penanaman nilai dan visi misi rumah sakit, mengembangkan etos kerja yang unggul dan meningkatkan kualitas dan profesionalitas SDM.

### **Analisa Bivariat**

#### **Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai p value = 0,725, dengan demikian nilai p value  $> \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kepuasan kerja.

Meskipun terjadi perubahan peran pada perempuan dimasa kini dimana perempuan juga memiliki kebebasan dan keinginan untuk mengembangkan peran yang berdampak pada meningkatnya harapan, tetapi faktor status perkawinan

dimana wanita menikah lebih memberikan tanggung jawab pekerjaan pada suami maka umumnya wanita lebih memperoleh kepuasan. (Robbins, 2009)

Menurut analisa peneliti meskipun jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi karena sebagian besar perawat di rumah sakit tipe B kota Batam adalah perempuan maka dalam mengelola sumber daya manusia perlu diperhatikan aspek psikologis karena perawat wanita lebih cepat puas dibanding laki-laki. Hal tersebut mengakibatkan penurunan motivasi pengembangan profesional, pengembangan diri dan upaya-upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

#### **Usia Dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai p value = 0,110, dengan demikian nilai p value  $> \alpha = 0,05$  berarti tidak ada hubungan usia dengan kepuasan kerja di rumah sakit tipe B kota Batam.

Siagian (2002) mengatakan bahwa kecenderungan yang sering terlihat adalah semakin lanjut usia karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resky (2010) di RS. Zahirah rumah sakit umum Depok, menyatakan bahwa umur tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat kepuasan kerja perawat.

Namun, hal ini tidak sesuai dengan penelitian kusnawati (2004) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja. Robbins (2007) menyatakan bahwa adanya suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka.

Berdasarkan analisa peneliti, hal ini bisa disebabkan karena didalam pembagian tugas tidak ada perbedaan berdasarkan umur, misalnya tidak ada dispensasi khusus bagi perawat yang berumur tua untuk tidak bertugas dimalam hari. Kurangnya kesempatan dan biaya dalam meningkatkan status pendidikan menimbulkan pengembangan karir terlambat, terjebak dalam kegiatan atau rutinitas yang membosankan dan dapat menurunkan kreativitas, inovasi, tantangan dalam pekerjaan yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, sementara program dan kebijakan berdampak pada kurangnya pengembangan diri dan sistem penghargaan yang diterima.

### **Pendidikan dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai p value = 0,525, dengan demikian nilai p value >  $\alpha$  = 0,05 berarti tidak ada hubungan pendidikan dengan kepuasan kerja

Teori Siagian (2002) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketampilannya, sehingga bila ilmu yang dimilikinya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, maka seorang karyawan akan merasa puas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh eman (2004) di RSUD Ambarawa, sebanyak 97,8% responden dalam penelitian tersebut merupakan perawat dengan pendidikan rendah (SPK/D3). Resky (2010) dalam penelitaian serupa yang dilaksanakan di RS Zahirah Depok juga mendapati hal yang sama, tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan analisa peneliti pendidikan merupakan salah satu

karakteristik demografi yang penting dipertimbangkan karena pendidikan dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungannya. Perawat yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki kemampuan kerja yang tinggi terhadap organisasi dan hal ini berdampak pada kepuasan kerja.

Ketidaksamaan hasil penelitian dengan teori dipengaruhi oleh sedikitnya proporsi perawat yang memiliki pendidikan terakhir S1ners/S2/S3 keperawatan. Bila dibandingkan dengan jumlah perawat yang berpendidikan D3, jumlah tersebut tidak mencukupi dalam mewakili proporsi perawat yang berpendidikan S1ners keatas.

### **Lama Bekerja dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai p value = 0,868 dengan demikian nilai p value >  $\alpha$  = 0,05 berarti tidak ada hubungan usia dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wuryanto (2010) di RSUD Tugurejo Semarang didapatkan hasil P value (0,884) artinya tidak ada hubungan lama bekerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini berbeda menurut Blegen (1993) dalam Chen(2008) menunjukkan bahwa antara masa kerja dan kepuasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat rumah sakit memiliki hubungan yang lemah dengan pengalaman kerja dalam tahun.

Demikian juga Robbins (2001) menemukan bahwa antara masa kerja dan kepuasan menunjukkan adanya hubungan yang positif. Semakin meningkat masa kerja seseorang semakin meningkat kepuasan kerjanya.

Menurut analisa peneliti Perbedaan temuan tersebut karena pada penelitian ini sebagian besar perwat berkualifikasi vokasional sehingga peningkatan masa kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja dan

kebijakan ketenagaan dipersepsikan oleh sebagian besar perawat kurang baik, khususnya penghargaan (*reward*) yang kurang jelas antara perawat bermasa kerja pendek dan lama, kurangkanya pengakuan masa kerja perawat karena belum berkembangnya jenjang karir perawat.

Sebaliknya, penelitian-penelitian di rumah sakit yang telah memiliki system jenjang karir yang jelas, adanya pengakuan perawat dengan mempertimbangkan masa kerja maka semakin lama masa kerja meningkatkan kepuasan. Perawat yang lebih lama masa kerjanya cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap karirnya. Jika harapan tersebut terpenuhi maka meningkatnya masa kerja meningkatkan kepuasan. Jika harapan tidak terpenuhi maka cenderung menurunkan kepuasan kerja perawat.

Program dan kebijakan ketenagaan, khususnya belum jelasnya penataan jenjang karir perawat tampaknya menjadi penyebab utama ketidak pastian harapan karir perawat dan system penghargaan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Oleh karna itu, masa kerja merupakan salah satu factor yang harus diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja perawat.

### **Tim kerja dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai  $p$  value = 0,00 dengan demikian nilai  $p$  value <  $\alpha$  = 0,05 berarti ada hubungan *team work* dengan kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hamsyah (2004) yang menyatakan bahwa dalam suatu kelompok kerja yang berinteraksi, mereka akan berbagi informasi dan mengambil keputusan yang dapat membantu anggota kelompok lainnya. Bagi seorang perawat, hubungan yang baik dengan rekan kerja sangatlah penting, Karena penyebab timbulnya ketidakpuasan perawa dalam bekerja adalah

ketidakharmonisan hubungan dengan sesama rekan kerja. Apabila hubungan social yang baik bisa tercipta maka akan memperkecil terjadinya konflik kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja perawat pada aplikasi metode tim primer terhadap indikator kelompok kerja. Hal ini sesuai dengan Radiani (2006), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan berhubungan dengan karakteristik perawat, sikap, beban kerja, dan ketersediaan fasilitas, yang semuanya diperlukan dalam kelompok kerja.

Menurut analisa peneliti pelaksanaan tindakan keperawatan secara tim juga meningkatkan keakraban dan kerja sama kelompok dengan saling memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan terhadap pekerjaan, serta perasaan saling memiliki, percaya dan menghargai diantara karyawan, sehingga hasil pekerjaan kelompok bisa lebih maksimal. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut ketrampilan ganda.

### **Kerja Sama dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai  $p$  value = 0,00 dengan demikian nilai  $p$  value <  $\alpha$  = 0,05 berarti ada hubungan kerjasama dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Oktapiani (2010) antara kerjasama dengan kepuasaan kerja dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,577 ( $r^2 = 0,577$ ). Nilai ini memberikan

pengertian bahwa terdapat hubungan antara kerjasama tim dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,333. Ini menunjukkan bahwa 33,3% variasi yang terjadi pada kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), "Kerja sama memiliki 3 (tiga) keunggulan, yaitu: 1) Kerja sama lebih unggul dibandingkan dengan kompetisi dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas, 2) Kerja sama lebih unggul dibandingkan upaya-upaya individualistis dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas, 3) Kerja sama tanpa kompetisi antar kelompok dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas lebih tinggi daripada kerjasama dengan kompetisi antar kelompok"

Menurut analisa peneliti pada pemberian pelayanan terhadap pasien seharusnya kerjasama tim perawat pelaksana rawat inap sangat dituntut untuk mengatasi konflik dalam pelayanan terhadap pasien dan tanpa kerjasama dalam tim kerja, akan menghasilkan pelayanan yang kurang baik, sehingga kerjasama yang diharapkan adalah kerjasama yang kategori selalu. Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang personal untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

### **Kepercayaan dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai  $p$  value = 0,00 dengan demikian nilai  $p$  value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan kepercayaan dengan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian penelitian Hutapea (2009) diperoleh tingkat kepercayaan perawat pelaksana rawat inap Rumah Sakit Umum Swadana Daerah Tarutung masih lebih dominan pada posisi kategori sering dengan capaian 66,7%. Hasil uji analisis kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana rawat

inap dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda nilai  $p = 0,017$  atau lebih kecil dari uji *chi-square* ( $p < 0,05$ ).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) "Ada beberapa cara untuk membangun dan menjaga kepercayaan, yaitu: 1) Komunikasi, 2) Dukungan, 3) Rasa hormat, delegasi, dalam bentuk kewenangan pembuatan keputusan yang sebenarnya, 4) Keadilan, 5) Dapat diprediksi, 6) Kompetensi.

Berdasarkan analisa peneliti kepercayaan merupakan masalah primer Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, bahwa tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan.

### **Kekompakan dengan Kerja Sama**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* maka didapatkan nilai  $p$  value = 0,00 dengan demikian nilai  $p$  value  $< \alpha = 0,05$  berarti ada hubungan *team work* dengan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hutapea (2009) di RSUD Swadana Daerah Tarutung memiliki kekompakan dengan kategori sering sebanyak 66,7%, dengan hasil analisis nilai  $P$  value = 0,00 sehingga kekompakan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi yang dimiliki para perawat pelaksana rawat inap.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa "Terdapat hubungan antara kekompakan kelompok dengan kinerja dan prestasi kerja.

Menurut analisa penelititim kerja berhasil dengan efektif apabila terdapat : Keragaman keanggotaan tim tetapi dengan suatu tujuan bersama, tujuan yang berorientasi pada tantangan, keterlibatan

aktif para anggota tim, uraian peran dan koordinasi anggota tim yang jelas, komunikasi yang baik, kepemimpinan tim yang handal.

Kerja tim menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

### Analisa Multivariat

Berdasarkan analisa menunjukkan bahwa faktor yang paling signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor kekompakan dengan nilai OR 33,678.

Hal ini sejalan dengan penelitaian Sayuni (2012) dimana kepercayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap RS Cut Meutia Lhokseumawe.

Menurut Bresnen dan Marshall (2000) dalam Maurer (2010) Membangun kekompakan dalam organisasi yang terkait dengan hubungan antar anggota tim proyek merupakan hal yang penting. kekompakan dapat membantu memperkuat dan memperbaiki hubungan antara mitra kerja, memberikan berbagai manfaat bagi perawat, memberikan keselarasan kepentingan mitra kerja, menambah kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perawat pelaksana rawat inap di rumah sakit tipe B kota batam dari tingkat kekompakan untuk melakoni pelayanan memiliki kategori selalu (dilakukan). Kekompakan diartikan sebagai derajat saling ketertarikan antar anggota tim yang memotivasi mereka untuk tetap menjadi anggota tim tersebut. kekompakan tim merupakan faktor yang penting karena memiliki hubungan produktivitas kerja.

### SIMPULAN

1. Karakteristik staf sebagian besar berjenis kelamin perempuan,

berpendidikan vokasional, lama bekerja > 5 tahun dan umur > 30 tahun.

2. Tim kerja (kerjasama, kepercayaan, kekompakan) sebagian besar tidak baik.
3. Lebih dari separoh Perawat tidak memperoleh kepuasan kerja di rumah sakit tipe B kota Batam tahun 2015, meskipun perbedaannya sangat kecil bila dibandingkan dengan yang puas dalam bekerja.
4. Karakteristik staf berdasarkan jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja
5. Karakteristik staf berdasarkan umur tidak berhubungan dengan kepuasan kerja
6. Karakteristik staf berdasarkan pendidikan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja
7. Karakteristik staf berdasarkan lama bekerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja
8. Tim kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat
9. Kerjasama berhubungan dengan kepuasan kerja perawat
10. Kepercayaan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat
11. Kekompakan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat
12. Kekompakan adalah faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat

### REFERENSI

- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen.*: C.V Pustaka Setia. Bandung
- Anwar Prabu *Mangkunegara.* 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arofi, Mulyani, Tety. 2006. *Hubungan kohesifitas kelompok dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sukapura Jakarta Utara.*Fakultas Ilmu

- Keperawatan* UI,  
<http://lib.ui.ac.id/harvest/index.php/record/view/405640>, diakses tanggal 20 maret 2015
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi keempat.: Penerbit Liberty Yogyakarta
- Chen YM. 2008. *Nurses' work environment and satisfaction*, <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=33&did=1500068371&Srchmode=1&sid=2&Fmt=6&VInst=PROD&VTy pe=PQT=309&VName=PQD&TS=1264563730&clientId=45625> diakses pada 20 maret 2015
- Darsono, P. 2011. *Managemen sumberdaya manusia abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta
- Depkes. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional RI*: Jakarta
- Edi waryanto. 2010. *Hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah tugurejo semarang*. Tesis FK-UI
- Eman, Sido. 2004. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Tqm Dengan Kepuasan Umum Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Rsud Ambarawa*. Tesis FKM Universitas Diponegoro.
- Gillies DA. 1996. *Nursing Management: A System Approach*. 2end ed. Philadelphia: WB Saunders Company
- Greenberg edwar S. 2005. *“work teams and organization commitment exploring the influence of the team experience on employee attitude (working paper)*. institute of behavioral science, University of Colorado, boulder.
- Handoko T. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta. (Halaman 202-207).
- Huber, D. 2006. *Leadership And Nursing Care Management*. Philadelpia: Suners
- Ilyas, Yaslis., 2004, *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok, Jawa Bar
- Jamilla Upik Noras, Ratu Ayu Dewi Sartika. 2012 Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 6, No. 5*
- Sjafri dan Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Cetakan pertama, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Maryanto, Pujiyanto dan Setyono. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta di Demak. *Jurnal Managemen Keperawatan . Volume 1, No. 2*
- Marihot, Tua. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia.:* PT. Grasindo Jakarta
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi, Ed. 4*. Jakarta :EGC.
- Muninjaya, A. A. G. (1999). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta :EGC
- Rageb, M.A., Abd-El-Salam EM, El-Samadicy A, Farid S. 2013. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a Mediator between Role Stressors and Turnover Intentions a Study from an Egyptian Cultural Perspective. *The Business & Management Review. 3 (2): 51-73*.
- Rezky. 2010. *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Zahira, Depok, Tahun 2010*. Tesis Program FKM-UI. Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2003 *Perilaku organisasi, Konsep Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT Prenhalindo
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey:Pearson prentice hall.
- Sethi, Rajesh, 2000. New product quality and product development team. *Journal of marketing* vol 64
- Safitri Husnaina Mailisa, Amri, dan M. Shabri. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala banda acehn*Volume 2, No. 1
- Sunarto dan Sahedhy Noor. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.:* BPFE. UST Yogyakarta
- Suarli, S & Bachtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik.:* Erlangga Jakarta
- Suyoto. 2003. *Analisis Hubungan Karakteristik Dan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kerja (Kemangkiran Dan Keterlambatan) Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Murjani sempit*, tesis. Program megister FIK-UI,
- Swansburg, R.C (1999) *Intoductory Management and Leadership for Nurs. An Interactive*. Toronto: Jones and Barleet Publishers.
- Tahsinia Nadia. 2013. *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung, Bogor*, skripsi manajemen pelayanan kesehatan program studi kesehatan masyarakat fakultas kedokteran dan ilmu kesehatan universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta
- Wiku, A. 2005. Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Jurnal makara kesehatan* vol.9 no.1