

Hubungan Pekerjaan, Kondisi Kerja dan Mutu Hubungan Antarpribadi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Irvina Eka Syafitri¹, Rofiatun Zakiah²

^{1,2}Program Sarjana Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jl. Harapan Nomor 50, Lenteng Agung – Jakarta Selatan 12610, Telp: (021) 78894045
Email: ¹ir.vinaekasyafitri@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan, kondisi kerja, dan mutu hubungan antarpribadi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RS AULIA Jakarta Selatan Tahun 2016. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 34 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Hasil distribusi frekuensi penelitian menunjukkan adanya persentase yang sama antara kategori kepuasan dan ketidakpuasan, sebagian besar merasa sesuai dengan pekerjaan (52,9%), sebagian besar merasa ditunjang dengan kondisi kerja (58,8%), dan persentase yang sama antara kategori mendukung dan tidak mendukungnya hubungan antarpribadi. Hasil penelitian analisis bivariat dengan uji Chi Square menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan pekerjaan dan kondisi kerja dengan nilai p value masing-masing, 0,000 dan 0,005, sedangkan hubungan antarpribadi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja pada perawat di RS AULIA dengan p value sebesar 0,732. Sehingga, untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, dapat di lakukan dengan peningkatan program yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) di RS AULIA.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kondisi Kerja, Pekerjaan

Abstract

Job Satisfaction are general attitude someone about their work for showing difference between the number of appreciation accepted and the number of appreciation should accepted. The aim of research to determine the relationship between work, work condition and interpersonal relationship on work satisfaction of nurse in RS AULIA South Jakarta on 2016. Type of this research is quantitative by using design research is cross sectional design. Population in this research are 34 nurses. Sample used in this research is Total Sampling. The results of distribution research shows that there is the same percentage between satisfaction and dissatisfaction category, most feel in suitable with the work (52,9%), most feel in supportable with the work condition (58,8%), and there is the same percentage between supportable between supportable and unsupportable for interpersonal relationship category. Results of research by bivariate analysis with chi square test showed that there was relationship between the independent variables on the dependent variables with a P value of the value of each variable is the work satisfaction with work (0,000), work satisfaction with work condition (0,005) and work satisfaction with interpersonal relationship (0,732). So, to increase job satisfaction can be done by increasing human resource program in RS AULIA.

Keywords : Work Satisfaction, Work Condition, Work

Pendahuluan

Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai keberhasilan dalam pembangunan bidang kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu.¹

Pembangunan dibidang kesehatan merupakan salah satu prioritas pembangunan di Ibukota Jakarta. Hal ini bisa dilihat dalam visinya, yaitu "Jakarta Sehat untuk Semua" yang merupakan perwujudan derajat kehidupan penduduk Jakarta yang sehat, layak dan manusiawi.²

Pada saat ini yang menjadi masalah utama pengembangan sistem kesehatan di daerah adalah kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia dan terbatasnya biaya operasional. Hal tersebut menuntut sektor kesehatan di daerah segera mengupayakan alternatif dalam pembangunan sistem kesehatannya agar dapat memobilisasi semua kemampuan yang ada di daerahnya.³

Sumber daya manusia merupakan subyek dan sekaligus obyek pembangunan, mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kandungan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan sumber daya manusia dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk.⁴

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena berbeda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik oleh organisasi. Pencapaian tujuan organisasinya terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.⁵

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.⁶

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang diperoleh dari kepuasan kerja biasanya dapat diperoleh dari tanya jawab secara perorangan dengan angket maupun dengan

pertemuan kelompok kerja. Terdapat dua macam pendekatan yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: *Single global rating* merupakan cara yang digunakan dengan meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal dan *Summation score*, yaitu cara ini dilakukan dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen.⁷

Adapun teori-teori tentang kepuasan diantaranya adalah *Herzberg's Two Factors Theory* dalam Satrianegara¹. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfier-satisfiers*). Faktor tersebut adalah higiene faktor (*dissatisfier*) dan faktor motivator (*Satisfiers*). Faktor Higiene (*Dissatisfier*), meliputi: upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, mutu supervisi, mutu hubungan antarpribadi diantara rekan sekerja dengan atasan dan bawahan. Faktor Motivator (*Satisfiers*) meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pendapat Gilmer dalam Sutrisno⁸, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kesempatan maju, Keamanan kerja, Gaji, Organisasi dan manajemen, Pengawasan (*supervise*), Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu, Kondisi kerja, Aspek sosial, Komunikasi, Fasilitas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerjaan merupakan pencaharian; barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan) dijadikan pokok penghidupan atau sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah.⁹

Kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, dan keselamatan kerja.¹⁰

Hubungan Interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.¹¹

Dalam peningkatan kualitas pelayanan dibutuhkan kerja sama yang baik antara pegawai, disamping itu pegawai juga harus memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing, baik dokter, perawat, bidan, maupun staf yang terkait didalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk melihat kemampuan yang

dimiliki oleh para pegawai, maka harus dilihat pula bagaimana kinerja pegawai didalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan atau dibebankan kepada pegawai tersebut, dimana kinerja pegawai dapat dinilai oleh atasannya maupun oleh orang yang terkait di dalam lingkungan tersebut.¹²

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan, kondisi kerja dan mutu hubungan antarpribadi dengan kepuasan kerja perawat di RSIA AULIA Jakarta Selatan tahun 2016.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan sekaligus pada satu waktu yang sama. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai dan variabel independen dalam penelitian ini adalah pekerjaan, kondisi kerja dan mutu hubungan antarpribadi. Penelitian ini dilakukan melalui tahap penyebaran kuesioner kepada perawat RSIA AULIA Jakarta Selatan.

Penelitian dilakukan di RSIA AULIA Jakarta Selatan, dan penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2016.

Dalam penelitian ini, sampel dipakai adalah *Total Sampling*, yaitu sebanyak 34 orang. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSIA AULIA yang ada saat pengumpulan data dan seluruh perawat RSIA AULIA yang bersedia menjadi responden dalam penelitian. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat RSIA AULIA yang tidak ada pada saat pengumpulan data, perawat RSIA AULIA yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan di RS AULIA dengan jumlah sampel 20 responden. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program statistik (SPSS) versi 18.0. Suatu instrumen dikatakan valid apabila korelasi tiap butir memiliki nilai

positif dan nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan untuk nilai reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $>$ r tabel. Dengan demikian kuesioner dapat dikatakan valid dan reliabel serta siap untuk disebarkan kepada responden.

Dalam penelitian ini analisa dilakukan dengan dua cara, yaitu: Univariat dan Bivariat.

Hasil Penelitian

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan terhadap setiap variabel dari penelitian. Berikut ini adalah hasil analisis univariat.

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel yang diteliti

Variabel	Kategori	n	%
Kepuasan kerja	Tidak Puas	17	50
	Puas	17	50
Pekerjaan	Tidak Sesuai	16	47,1
	Sesuai	18	52,9
Kondisi Kerja	Tidak Menunjang	14	41,2
	Menunjang	20	58,8
Hubungan Antarpribadi/ Interpersonal	Tidak Mendukung	17	50
	Mendukung	17	50

Berdasarkan hasil tabel diatas, di dapatkan hasil yaitu, untuk variabel kepuasan kerja, yang merasa tidak puas ada sebanyak 17 orang (50%) dan yang merasa puas ada sebanyak 17 orang (50%). Untuk variabel pekerjaan, yang merasa tidak sesuai ada sebanyak 16 orang (47,1%) dan yang merasa sesuai ada sebanyak 18 orang (52,9%). Untuk variabel, kondisi kerja, yang merasa tidak menunjang ada sebanyak 14 orang (41,2%) dan yang merasa menunjang ada sebanyak 20 orang (58,8%), serta untuk variabel hubungan antarpribadi atau interpersonal, yang merasa tidak mendukung ada sebanyak 17 orang (50%) dan yang merasa mendukung ada sebanyak 17 orang (50%).

Tabel 2. Hubungan pekerjaan, kondisi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada perawat

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja				OR	Pv
		Tidak Puas		Puas			
		N	%	n	%		
Pekerjaan	Tidak Sesuai	14	41,2	2	5,9	35,0	0,000
	Sesuai	3	8,8	15	44,1		
Kondisi kerja	Tidak Menunjang	11	32,4	3	8,8	0,005	8,5
	Menunjang	6	17,6	14	41,2		
Hubungan Interpersonal	Tidak Mendukung	9	26,5	8	23,5	1,266	0,732
	Mendukung	8	23,5	9	26,5		

Berdasarkan hasil analisis hubungan kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada perawat di RS AULIA tahun 2016 bahwa responden yang memiliki ketidakpuasan dan pekerjaan yang tidak sesuai, yaitu sebanyak 14 responden (41,2%), sedangkan responden yang merasa puas dan pekerjaan sesuai sebanyak 15 responden (44,1%).

Dari hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada perawat di RS AULIA tahun 2016. Selain itu, diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 35,0, artinya responden pada kelompok perawat pekerjaan yang sesuai berpeluang 35,0 atau 35 kali memiliki kepuasan kerja dibandingkan kelompok perawat yang merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis hubungan antarkepuasan kerja terhadap kondisi kerja pada perawat di RS AULIA tahun 2016 bahwa responden yang memiliki ketidakpuasan kerja dan kondisi kerja tidak menunjang, yaitu sebanyak 11 responden (32,4%), sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja dan kondisi kerja yang menunjang sebanyak 14 responden (41,2%).

Dari hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kondisi kerja pada perawat di RS AULIA Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 8,5, artinya responden pada kelompok perawat merasa kondisi kerja menunjang berpeluang 8,5 atau 9 kali memiliki kepuasan kerja dibandingkan responden pada kelompok perawat yang merasa kondisi kerja tidak menunjang.

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap hubungan antarpribadi pada perawat di RS AULIA Tahun 2016, bahwa responden yang memiliki ketidakpuasan kerja dan merasa hubungan antarpribadi tidak mendukung yaitu sebanyak 9 responden (26,5%), sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja dan hubungan antarpribadi yang mendukung yaitu sebanyak 9 responden (26,5%).

Dari hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,732, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan terhadap hubungan antarpribadi pada perawat di RS AULIA tahun 2016.

Pembahasan

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaan pada perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada perawat di RS AULIA tahun 2016 bahwa responden yang

memiliki ketidakpuasan dan pekerjaan yang tidak sesuai, yaitu sebanyak 14 responden (41,2%), sedangkan responden yang merasa puas dan pekerjaan sesuai sebanyak 15 responden (44,1%).

Dari hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap pekerjaan pada perawat di RS AULIA tahun 2016. Selain itu, diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 35,0, artinya responden kelompok perawat pekerjaan yang sesuai berpeluang 35,0 atau 35 kali memiliki kepuasan kerja dibandingkan kelompok perawat yang merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katsikea, dkk¹³ yang berjudul *The Effect Of Organization Structure Behavior And Job Characteristics On Export Sales Managers Job Satisfaction And Organizational Commitment* menunjukkan bahwa, karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka mendapat pekerjaan yang tingkat *autonomy*, *identity* dan *feedback* yang tinggi. Sebaliknya, *task variety* tidak menunjukkan korelasi dengan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, RS AULIA, khususnya bagian manajemen sumber daya manusia lebih bijaksana dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai maupun pengalaman yang dimiliki ataupun memberikan pelatihan untuk menambah keterampilan dalam bekerja.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kondisi Kerja pada Perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap kondisi kerja pada perawat di RS AULIA tahun 2016 bahwa responden yang memiliki ketidakpuasan kerja dan kondisi kerja tidak menunjang, yaitu sebanyak 11 responden (32,4%), sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja dan kondisi kerja yang menunjang sebanyak 14 responden (41,2%).

Dari hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kondisi kerja pada perawat di RS Aulia tahun 2016. Selain itu, diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 8,5, artinya responden pada kelompok perawat merasa kondisi kerja menunjang berpeluang 8,5 atau 9 kali memiliki kepuasan kerja dibandingkan responden pada kelompok perawat yang merasa kondisi kerja yang tidak menunjang.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Taurista, dkk¹⁴ tentang Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor BPS Probolinggo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Oleh karena itu, pihak RS AULIA dapat lebih meningkatkan kondisi kerja yang menunjang bagi karyawan, dengan menjaga kebersihan ruangan, meningkatkan kenyamanan ruangan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik serta keamanan dan kebisingan di tempat kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Antarpribadi pada perawat

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap hubungan antarpribadi pada perawat di RS AULIA tahun 2016 bahwa responden yang memiliki ketidakpuasan kerja dan merasa hubungan antarpribadi tidak mendukung, yaitu sebanyak 9 responden (26,5%), sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja dan hubungan antarpribadi yang mendukung, yaitu sebanyak 9 responden (26,5%).

Dari hasil uji hipotesis chi square diperoleh p value sebesar 0,732, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap hubungan antarpribadi pada perawat di RS AULIA tahun 2016.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Astini¹⁵ tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013, bahwa keberadaan rekan kerja yang kompak dan menyenangkan serta saling mendukung sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga membuat karyawan semangat dalam bekerja dan diketahui kepuasan aspek rekan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Semakin tinggi tingkat tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pihak RS AULIA harus lebih meningkatkan komunikasi efektif agar terciptanya kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara pekerjaan, kondisi kerja dan hubungan antarpribadi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RS AULIA Tahun 2016, didapatkan hasil yaitu adanya hubungan antara pekerjaan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada

perawat, sedangkan hubungan antarpribadi/ interpersonal tidak ada hubungan terhadap kepuasan kerja pada perawat di RS AULIA Tahun 2016.

Saran

Diharapkan bagi Rumah Sakit dapat mengoptimalkan program-program yang berhubungan dengan karyawan atau Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Perlunya kegiatan evaluasi dan monitoring terhadap program-program yang sudah berjalan. Mengevaluasi penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang atau pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Menyempatkan *morning coffee* saling tegur sapa untuk meningkatkan keakraban antara atasan dengan bawahan atau juga dengan sesama rekan kerja. Menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih serta kondusif dalam bekerja.

Daftar Pustaka

1. Satrianegara MF. Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika; 2014.
2. Dinas Kesehatan DKI Jakarta. Profil Kesehatan Provinsi DKI Jakarta; 2012.
3. Masyruk AM. Hubungan Kualitas Pelayanan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Kabupaten Majene Tahun 2012. [Skripsi]. Makassar, AKK FKM UNHAS Makassar; 2012.
4. Harahap SS. Analisis Kritis Laporan Keuangan Cetakan KeSebelas. Jakarta: Rajawali Pers; 2013.
5. Purnamasari F. Penerapan Motivasi Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perumnas. [Studi Kasus]. Bogor, Institut Pertanian Bogor; 2013.
6. Sinambela. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.
7. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2010.
8. Sutrisno E. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2011.
9. Kamus Besar Bahasa Indonesia. KBBI Online <http://bahasa.cs.ui.ac.id> diunduh 23 Juni 2016.
10. Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI; 2015.
11. Wisniwardani D & Mashoedi SF. Hubungan Interpersonal Edisi Kesatu. Jakarta: Salemba Humanika; 2012.
12. Noor J. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2013.
13. Katsikea E. The Effect of Organization Structure Behavior and job Characteristics on Export Sales Managers Job Satisfaction and Organizational Commitment. [Journal of World Business, Vol. 46, No. 2, pp. 221-233], Cyprus, University of Cyprus; 2011.
14. Taurista V, dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor BPS

Kabupaten Probolinggo. [Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa]. Jember, Universitas Jember; 2013.

15. Astini. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin Tahun 2013. [Skripsi]. Makassar, Universitas Hasanuddin; 2013.