

HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH INCE ABDUL MOEIS SAMARINDA TAHUN 2017

Enok Sureskiarti¹, Gita Dea Brillianty²

¹ Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

² Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Samarinda

Email : *sureskiarti.enok@yahoo.co.id*

Abstract

Nurses has an important and dominant role in health services in hospitals. Nurse resources if properly managed and professional, the nurses will contribute enormously to maintain and improve the quality of the hospital. Job satisfaction of nurses in nursing practice is achieved if the nurse feels has contributed, is considered important, support from existing sources and nursing a lot accomplished. This can only be done if using good management. The success and service of nursing is largely determined by the performance of the nurses. Evaluation of nurse's performance is necessary and should always be implemented through a standardized system so that results and evaluation are more objective. The aim of this research is to know about the correlation of nurse performance with job satisfaction at the inpatient ward Ince Abdul Moeis Samarinda Hospital. This research is a quantitative research that is descriptive correlative with cross sectional approach. The number of respondents was 88 respondents using total sampling method. To know the correlation of nurse performance with job satisfaction, statistic test used is pearson product moment test. The result of statistical test shows that there is a correlation between nurse performance with nurse job satisfaction with p-value 0,045. There is a correlation between nurse performance and nurse job satisfaction.

Keywords : Nurse Performance, Job Satisfaction, Ince Abdul Moeis Samarinda Hospital

Abstrak

Perawat memiliki peran penting dan dominan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sumber daya perawat jika dikelola dengan benar dan profesional, perawat akan memberikan kontribusi yang besar untuk menjaga dan meningkatkan kualitas rumah sakit. Kepuasan kerja perawat dalam praktik keperawatan tercapai jika perawat merasa telah menyumbang, dianggap

penting, dukungan dari sumber yang ada dan keperawatan banyak dilakukan. Ini hanya bisa dilakukan jika menggunakan manajemen yang baik. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Evaluasi kinerja perawat sangat diperlukan dan harus selalu dilaksanakan melalui sistem standar sehingga hasil dan evaluasi lebih obyektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja pada rawat inap RS Ince Abdul Moeis Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif berkorelasi dengan pendekatan cross sectional. Jumlah responden adalah 88 responden yang menggunakan metode total sampling. Untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja, uji statistik yang digunakan adalah pearson product moment test. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat dengan p-value 0,045. Ada hubungan antara kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : Kinerja perawat, kepuasan kerja, RS Ince Abdul Moeis Samarinda.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya pelayanan kesehatan penunjang. Rumah sakit adalah institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan lengkap, baik promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi pasien rawat jalan dan rawat inap kegiatan pelayanan medis serta keperawatan (WHO, 2011). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan yang sangat

dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (DepKes RI, 2009).

Kontribusi dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Kepuasan perawat merupakan fokus utama perhatian manajemen agar mereka bisa bekerja dengan efektif dalam organisasi. Perawat perlu dijaga, dibina dan ditingkatkan sikap positifnya terhadap pekerjaannya. Sikap - sikap positif perawat terhadap pekerjaannya akan tercapai apabila kepuasannya diupayakan terpenuhi. Kepuasan kerja perawat pada praktik

keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada dan keperawatan banyak tercapai (Huber, 2010). Hal ini hanya dapat dilaksanakan jika menggunakan manajemen yang baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan (Ansar, 2010). Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Evaluasi terhadap kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasil dan evaluasi lebih objektif (Kuncoro, 2010). Mengenai kinerja perawat tidak terlepas dari proses keperawatan. Proses keperawatan adalah suatu metode sistematis dan ilmiah yang digunakan perawat untuk memenuhi kebutuhan klien dalam mencapai atau mempertahankan keadaan biologis, psikologis, sosial dan spiritual yang optimal melalui tahap pengkajian, identifikasi diagnosis keperawatan, penentuan rencana keperawatan,

melaksanakan keperawatan serta evaluasi tindakan keperawatan (Suarli & Bachtiar, 2009)

Menurut Suwatno (2001, dalam Suparno, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi) dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Siagian (2006:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

RSUD Ince Abdul Moeis adalah rumah sakit milik pemerintah kota Samarinda yang diklasifikasikan sebagai rumah sakit dengan kelas C

dan merupakan salah satu pusat rujukan kesehatan pasien di wilayah Samarinda dan sekitarnya. Pada saat ini RSUD I.A. Moeis memiliki fasilitas ruang rawat inap yaitu Ruang Karang Mumus (perawatan kelas I, II dan III), Ruang Karang Asam (perawatan khusus pasien KIS/Jamkesda), ruang Mahakam (VIP), Ruang Kebidanan dan Ruang ICU. Kapasitas total tempat tidur berjumlah 112 buah. Jumlah total perawat yang ada sampai Desember 2016 berjumlah 97 orang.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada bulan November dengan membagikan kuesioner. Berdasarkan hasil kuesioner pada 15 orang perawat di ruang rawat inap Karang Mumus tentang kepuasan kerja menyatakan untuk tuntutan tugas 5 perawat (33,3%) menyatakan sangat tidak puas, 4 perawat (26,7%) menyatakan sangat tidak puas dengan kebijakan organisasi, tidak jauh berbeda dengan otonomi 3 perawat (20%) menyatakan merasa sangat tidak puas sedangkan untuk interaksi dan status sosial hanya 3 perawat (20%) yang merasa tidak puas. Untuk tuntutan tugas semua perawat mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya diruangan, hanya saja kadang ada kecemburuan antara perawat bangsal dan perawat kelas

dikarenakan adanya perbedaan jumlah pasien yang sangat signifikan sehingga pekerjaan di ruang bangsal lebih berat dibandingkan perawat kelas. Dalam menjalankan tugas, setiap perawat wajib menjalankan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang dikeluarkan rumah sakit. Untuk status profesional atau lebih dikenal status pekerjaan dalam hal ini sebagian besar merasa telah melaksanakan dengan baik semua kewajiban - kewajiban sebagai perawat, mereka merasa apa yang telah dilakukan dalam memberikan pelayanan pada pasien mendapat pengakuan baik dari keluarga pasien maupun dari rekan sejawat lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk meneliti adakah hubungan kinerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD I. A. Moeis Samarinda.

TUJUAN PENELITIAN

- Mengidentifikasi karakteristik responden (jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan)
- Mengidentifikasi kinerja perawat di RSUD Ince Abdul Moeis
- Mengidentifikasi kepuasan perawat di RSUD Ince Abdul Moeis
- Menganalisis hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Ince Abdul Moeis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu deskriptif koleratif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memaparkan peristiwa - peristiwa penting yang terjadi pada setiap variabel penelitian dan kemudian menganalisis hubungan antar variabel penelitian (Nursalam,2011), dengan rancangan penelitian *cross sectional study* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Nursalam, 2011).

Dengan rancangan ini akan diperoleh prevalensi dari suatu fenomena yang terkait antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di empat ruang rawat inap RSUD I. A. Moeis Samarinda. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan di RS. Aji Batara Agung Dewa Sakti Samboja di Ruang VIP, ICU, Mahony, Ulin dan Bengkirai selama satu minggu dari tanggal 12-20 Juli 2017. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Adapun uji validitas untuk kuesioner penelitian ini adalah menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dalam penelitian ini hanya melakukn uji validitas pada kuesioner kinerja perawat karena kuesioner kepuasan kerja perawat sudah baku milik Stamp (1997). Dari

30 pernyataan, hanya 24 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoatmodjo, 2012). Uji reliabilitas kuesioner ini dengan rumus *alpha cronbach*. Hasil yang diperoleh kuesioner tentang kinerja perawat nilai *alpha cronbach* 0,905 lebih besar dari r nilai konstanta 0,6 maka kuesiner tersebut reliable. Pada kuesioner kepuasan kerja perawat tidak dilakukan uji reliabilitas karena kuesioner tersebut diambil dari *Index of Work Satisfaction (IWS)* yang sudah baku (Stamp,1997).

Analisa bivariat adalah analisa yang dilakukan antara variabel dependen dengan variabel independen yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 88 responden yang terlibat dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa proporsi responden jenis kelamin laki – laki sebanyak 20 responden (22,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 68 responden (77,3%). Jadi jumlah total responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki – laki. Penelitian ini sejalan dengan Wiku (2005) yang menyatakan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Perawat perempuan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sekitar 73,6% dibandingkan dengan perawat laki-laki yang hanya 26,4%. Asumsi peneliti seharusnya rumah sakit mempertimbangkan dalam menerima tenaga perawat baru di rumah sakit, keseimbangan jumlah perawat laki-laki dan perempuan. Saat ini jumlah tenaga perawat perempuan di RSUD Ince Abdul Moeis lebih banyak dibandingkan perawat laki-laki. Perawat laki-laki sangat sedikit jumlahnya yaitu 20 perawat dibandingkan dengan perawat perempuan 68 perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 88 responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas adalah responden kelompok dewasa awal yang berusia

26-25 tahun, yaitu sebanyak 56 responden (63,6%), sebagian lainnya kelompok usia 17-25 tahun sebanyak 17 oran (19,3%) dan kelompok usia dewasa akhir 15 responden (17,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden kelompok usia dewasa awal. Menurut Nursalam (2008) umur adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya diri daripada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya. Maka cara berfikir semakin matang dan teratur untuk melakukan kepatuhan. Bagi sebagian orang usia dewasa awal merupakan masa paling produktif yang biasanya berada pada puncak karir mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoadmodjo (2009) menyatakan bahwa umur adalah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja, hal ini dimungkinkan dengan bertambahnya usia kemampuan perawat telah berkurang, bertambahnya usia akan muncul suatu sikap kejenuhan terhadap suatu pekerjaan.

Hasil peneltian menunjukkan bahwa dari 88 responden yang

terlibat dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan lulusan dari DIII keperawatan yaitu sebanyak 69 responden (78,4%), S1 keperawatan sebanyak 9 responden (10,2%), dan S1 + Ners sebanyak responden (11,4%). Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah menerima serta menembangkan pengetahuan dan teknologi sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Grossman, dalam ahmad 2008). Asumsi peneliti orang dengan tingkat pendidikan lebih rendah cenderung lebih cepat mengalami kepuasan dalam berbagai hal dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan orang dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki harapan-harapan yang lebih tinggi juga dalam berbagai segi kehidupan. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar fasilitas sesuai dengan standar dan segera mengganti atau memperbaiki fasilitas yang rusak serta menyiapkan tenaga terlatih agar bisa memberikan pelayanan prima. Pada penelitian ini didapatkan

pendidikan DIII keperawatan sebanyak yaitu sebanyak 69 responden (78,4%), S1 keperawatan sebanyak 9 responden (10,2%), dan S1 + Ners sebanyak responden (11,4%). Saat ini sudah tidak ada lagi perawat yang pendidikan terakhir Sekolah Pendidikan Perawat (SPK) karena penerapan peraturan baru perawat memiliki pendidikan minimal DIII keperawatan (Permenkes ayat 2, pasal 2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 88 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 40 responden (45,5%). Kemudian lainnya memiliki masa kerja > 3 tahun sebanyak 48 responden (54,5%). Masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang, sekin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. (Notoadmodjo, 2009). Semakin lama seseorang tersebut bekerja tidak dipungkiri bahwa mereka akan jenuh dengan pekerjaannya yang terlihat monoton dan ini akan mempengaruhi atau bahkan dapat menurunkan kinerja dari seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Disinilah pentingnya pihak rumah sakit untuk

menempatkan mereka yang telah bekerja lama pada posisi yang lain agar tidak terjadi kejenuhan pada perawat tersebut atau memberikan pelatihan keterampilan sehingga mereka juga dapat bekerja di ruangan lain. Dengan demikian kepuasan akan aktualisasi diri dapat tercapai. Disamping itu perlu diberikan kursus-kursus penyegaran baik yang menyangkut asuhan keperawatan maupun perkembangan ilmu keperawatan yang mutakhir.

Berdasarkan distribusi deskriptif variabel independen menunjukkan kinerja perawat memiliki nilai mean 78,2. Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan distribusi deskriptif variabel dependen menunjukkan bahwa distribusi frekuensi memiliki skor rata-rata 129,12. Tenaga keperawatan mempunyai kontribusi besar secara kapasitas dan kualitas sistem pelayanan keperawatan dalam mewujudkan pelayanan prima di rumah sakit. Kontribusi perawat

dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Perawat adalah aset utama organisasi sehingga perlu dibina sikap positif dan menghindari sedini mungkin sikap negatif terhadap pekerjaannya (Fathoni,2006). Asumsi peneliti kepuasan kerja bisa dicapai jika ada rasa bersyukur dari perawat sendiri, selain itu juga kesadaran organisasi dalam memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, memberikan kebebasan untuk melakukan tindakan keperawatan selama tidak melebihi kompetensinya sebagai perawat, memberikan jaminan kesehatan bagi perawat.

Berdasarkan distribusi deskriptif hasil penelitian kedua variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat ada hubungan dengan hasil uji statistik menunjukkan *p-value* lebih kecil dari alpha ($0,045 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima sehingga ada hubungan bermakna antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Ssakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan penelitian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan dari masalah penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian ini paling banyak adalah responden perempuan yaitu sebanyak 68 responden (77,3%), dan responden laki-laki 20 responden (22,7%).
2. Karakteristik usia responden responden yang terlibat dalam penelitian ini paling banyak adalah responden kelompok umur dewasa awal 26-35 tahun, yaitu sebanyak 56 responden (63,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah dari responden berusia dewasa awal.
3. Karakteristik pendidikan responden yang terlibat dalam penelitian ini paling banyak adalah DIII keperawatan sebanyak 69 responden (78,4%), S1 keperawatan + Ners 10 responden (11,4%) dan paling sedikit yang berpendidikan S1 keperawatan yaitu sebanyak 9 responden (10,2%).
4. Kinerja perawat memiliki nilai mean 78,28.
5. Kepuasan kerja perawat memiliki nilai mean 129,12.
6. Hasil penelitian menunjukkan

p -value $0,045 < 0,05$ dengan hubungan korelasi yang rendah dilihat dari nilai koefisien korelasi dan berpola positif yang berarti H_a diterima atau ada hubungan bermakna antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda.

Peneliti akan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Memberikan pelatihan emosional spiritual setiap satu tahun sekali, karena ini berhubungan dengan kepuasan kerja dimana setiap manusia tidak akan pernah puas kecuali mereka bersyukur dan ikhlas.
 - b. Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan kinerja negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedik unit – unit lain, dalam

- pertemuan – pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit.
- c. Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pengembangan kinerja perawat serta penilaian kepuasan kerja perawat.
2. Bagi Perawat
 - a. Seluruh perawat diharapkan mampu bekerja keras, cerdas dan ikhlas untuk peningkatan nilai rumah sakit maupun perawat sendiri serta kepuasan pasien.
 - b. Seluruh perawat diharapkan mampu lebih mensyukuri atas hasil kerja yang didapatkan.
 - c. Seluruh perawat diharapkan mampu untuk menyadari dan melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat.
 3. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan institusi sekolah tinggi kesehatan / keperawatan mampu membekali mahasiswanya agar mampu menjadi seorang yang dapat memberikan perhatiannya bukan hanya kepada pasien tapi juga kepada sesama perawat maupun tenaga kesehatan yang lain.
 4. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian yang sama dapat dilakukan di unit – unit lain dari rumah sakit yang sama untuk membandingkan hasil yang diperoleh.
 - b. Penelitian yang sama dapat dilakukan pada rumah sakit lain yang lebih besar dengan sampel lebih besar sehingga hasilnya lebih menyokong konsep yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depkes RI.(2009).Standar Asuhan Keperawatan. <http://depkes.co.id> (online). Diakses 26 november 2017
- Edison Emron, Anwar Yohny,Komariyah Imas.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Faizin dan Winarsih.(2008). *Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kab. Boyolali*. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979-1297, Vol.1 No.3, diakses 11 Januari 2017.
- Gibson,Ivancevich,Donnelly. (1997). *Organisasi dan Manajemen*,

- Perilaku Struktur Proses.* Jakarta:Erlangga.
- Gillies,D.A. (1998). *Nursing Management:A System Approach, 2th.*Sanders Company (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta:FKUI.
- Handoko,Hani.(2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi 2.* Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan,H.M.S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia, edisi 7.* Jakarata:Bina Aksara
- Hellwigh,S.D. (1995). *The Relationship between climate and nurse work satisfaction in two types of hospital, Columbia University:Disertation*
- Hidayat, A.A. (2009).*Metode penelitian keperawatan dan teknik analisa data.* Jakarta:Salemba Medika.
- Kuncoro, A. (2010).*Buku Ajar Manajemen Keperawatan.*Jakarta:Mulia Medika
- Ivancevich,J.M., Konopaske,R., Matteson,M.T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi, edisi 7.* (Gina,G.,penterjemah). Jakarta:Erlangga
- Kuswadi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan.* Cetakan Kedua. Jakarta:EleX Media Komputer.
- Luthfan. (2011). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Semarang.*
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia.* Bandung:Refika Aditama.
- Minuk Kasmiatun. (2013).*Hubungan Kinerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Diruang Karang Asam Rumah Sakit Umum Daerah I.A. Moeis Samarinda.* Skripsi. Samarinda: Stikes Muhammadiyah.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan. Pedoman skripsi, tesis dan Instruen penelitian Keperawatan.*Jakarta: Salemba Medika
- _____. (2013). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional.* Edisi 3,Jakarta:Salemba Medika.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu keperawatan.*Edisi 4.Jakarta:Salemba Medika.
- Notoatmodjo,S. (2010). *Metodologi*

- Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- _____ (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Nurchaya, Enny. (2016). *Hubungan tingkat stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kab. Semarang.* Jurnal Care, Vol.4 No.1, Tahun 2016, diakses 7 desember 2016
- Riyanto. (2011). *Aplikasi metodologi penelitian kesehatan.* Yogyakarta : Nuha Medika.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja pegawai, teori, pengukuran dan implikasi, edisi pertama.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siegler, E.L. And Whitney, F.W. (2000). *Kolaborasi perawat - dokter.* Jakarta: EGC.
- Stamps, P.L (1997). *Nurses and work satisfaction, A index for measure.* (2nd ed). Chicago: Health Administration. 31(4):194-202
- Suarli, S.& Bachtiar. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik.* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Dedy. (2010). *Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong.* IPI Jurnal Keperawatan, Vol.6, No.1, Tahun 2010, diakses 9 desember 2016
- Suroso, Jebul. (2011). *Penataan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit.* Eksplanasi Volume 6, nomor 2.
- Umi Kalsum. (2014). *Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dan Tim dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah I. A. Moeis Samarinda.* Skripsi. Samarinda: Stikes Muhammadiyah.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja,* edisi 6. Jakarta: Rajawali Pers.