

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020

Achmad Subahtiyar*, Sri Nawangwulan

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Yayasan Rumah Sakit dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

*Email: achmadsubahtiar567@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam sebuah pelayanan di rumah sakit, maka sudah selayaknya rumah sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Non Medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo. Namun, tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020 Rata-rata sebesar 63% belum mencapai target atau belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Permenkes sebesar 100%. Penelitian ini menggunakan penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner dengan 5 skala penilaian (likert). Penelitian ini mencoba menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu rancangan bangun cross sectional study. Populasi yang dijadikan sumber daya dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel penelitian yaitu karyawan dibagian non medis sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari 5 dimensi kepuasan kerja yaitu faktor: pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, rekan kerja dan promosi. Pada faktor gaji dan promosi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; Kinerja karyawan

The Influence of Job Satisfaction Towards the Performance of Non-Medical Employees in Bunda General Hospital Sidoarjo in 2020

Abstract

Human resources are one of the most crucial components of hospital services. Thus, it is proper for the hospital to implement the maintenance of the human resources mechanism 2: to pay attention to the employees' job satisfaction. This study aims to Achmad subahtiyar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Non medis di rumah sakit umum bunda sidoarjo tahun 2020. discover the influence of job satisfaction towards the performance of non-medical employees in Bunda Geeneral Hospital Sidoarjo. However the level of non-medical employees' job satisfaction in Bunda General Hospital Sidoarjo in 2020 is 63%. The average has not reached the target or is not under the standard by the Regulation of Minister of Health, which is 100%. This study uses analytical research using a quantitative approach. The data collection method uses a questionnaire with 5 rating scale (Likert). This study tries to rate the influence of the independent variable towards the dependent variable. The time approach used in the study is a cross-sectional study design. The population used as a resource in this study is also used as a sample, which is 100 non-medical employees. The research results show that the influence of job satisfaction towards performance has a positive and significant correlation with the employees' performance. Based on the research result of 5 dimensions of job satisfaction, there are the factors: the job itself, salary, supervision,

co-workers, and promotion. In the salary and promotion factors become the most influential factor towards employees' performance in Bunda General Hospital Sidoarjo.

Keywords: *Job satisfaction; Employees' performance*

Received: 01/03/2021; Published:01/05/2021

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Kelangsungan rumah sakit dimana mendatang bergantung pada kemampuannya memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas (1). Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di rumah sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja yang dihasilkan secara berkesinambungan, manajemen memerlukan alat bantu yang nantinya bisa digunakan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya dengan melakukan survey kepuasan karyawan (2).

Survey kepuasan karyawan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi salah satunya adalah sebagai referensi pengambilan keputusan program Sumber Daya Manusia (SDM) misalnya dalam penempatan sumber daya manusia, kebutuhan sumber daya manusia, maupun pemenuhan kesejahteraan karyawan (3). Sehingga penting dilakukannya survey kepuasan karyawan. Namun, di rumah sakit umum Bunda belum dilakukan survey kepuasan karyawan sehingga peneliti ingin melakukan survey kepuasan terhadap karyawan khususnya karyawan non medis di rumah sakit umum Bunda Sidoarjo.

Berdasarkan data penelitian dapat dilihat bahwa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis

Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020. Rata-rata sebesar 63% belum mencapai target atau belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Permenkes sebesar 100%.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk mencari pengaruh antar variabel, yaitu dengan melakukan suatu analisis terhadap data yang dikumpulkan. Oleh sebab itu, pada penelitian analitik perlu dibuat suatu hipotesis penelitian. Uji statistik dalam penelitian ini, menggunakan Uji Non Parametrik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia atau pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo yang berjumlah 100 orang.

Pengambilan *sampling* dalam penelitian ini secara *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang dipilih adalah dengan menggunakan *sampling jenuh/ total sampling* merupakan sampel yang mewakili semua jumlah populasi (4). Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas (*independent variable*). Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi dan Rekan kerja. Variabel terikat (*dependent variable*). Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, dan Efektifitas. Pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu rancangan bangun *cross sectional study*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari 100 karyawan non medis di rumah sakit umum Bunda

sidoarjo berdasarkan jenis kelamin responden perempuan lebih dominan sebanyak 73 orang dan laki-laki 27 orang. Berdasarkan usia yang paling mendominasi yakni berkisar antara usia 20-30 tahun sebanyak 73 responden. Sedangkan, berdasarkan pendidikan terdapat responden dengan pendidikan terakhir sma sebanyak 21 orang, pendidikan D1-D4 sebanyak 31 responden dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 48 orang.

Hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan variable kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan variable Kepuasan Kerja

Indikator	Hasil		Total
	Puas (%)	Tidak Puas (%)	
Pekerjaan Itu Sendiri	63	37	100
Gaji	39	61	100
Promosi	34	66	100
Promosi	85	15	100
Rekan Kerja	94	6	100
Rata-rata	63	37	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa ada beberapa indikator yang tingkat kepuasannya rendah yaitu indikator gaji dengan tingkat ketidakpuasan sebesar 61% dan promosi tingkat ketidakpuasan sebesar 66%. Ada beberapa indikator yang tingkat kepuasannya tinggi yaitu indikator pekerjaan itu sendiri dengan tingkat kepuasan 63%, indikator supervisi dengan tingkat kepuasan 85% dan indikator rekan kerja dengan tingkat kepuasan 94%.

Hasil dari penyebaran kuesioner berdasarkan variable kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Penyebaran Kuesioner Berdasarkan Variable Kinerja

Indikator	Hasil		Total
	Baik (%)	Tidak Baik (%)	
Kualitas	95	5	100
Kuantitas	96	4	100
Ketepatan Waktu	89	11	100
Efektifitas	87	13	100
Rata-rata	92	8	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan kategori baik. Kategori baik berarti bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara maksimal. Seperti mampu menyelesaikan tugas tepat waktu atau mengerjakan tugas sesuai standar peraturan pihak rumah sakit. Kategori tidak baik berarti bahwa pegawai merasa sudah mampu mengerjakan tugas yang diberikan tetapi belum maksimal, seperti saat memanfaatkan waktu kerja mereka, terkadang mereka tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu kerja.

Analisis karakteristik penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan. Sampel dalam penelitian ini 100 orang. Berdasarkan hasil penelitian jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 100 orang responden, sebagian besar adalah perempuan yaitu 73 orang (73%), sedangkan laki-laki sebanyak 23 orang (23%). Karakteristik berdasarkan umur menunjukkan bahwa dari 100 orang, yang berusia 10-20 tahun berjumlah 3 orang (3%), yang berusia 21-30 tahun berjumlah 73 orang (73%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 15 orang (15%), yang berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang (9%). Berdasarkan pada tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa karyawan yang paling dominan adalah S1 yaitu sebanyak 48 orang (48%), sedangkan D1D4 sebanyak 31 orang (31%), sedangkan SMA sebanyak 21 orang (21%) Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir sudah cukup baik.

Identifikasi Kepuasan Kerja berdasarkan Pekerjaan itu Sendiri terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kepuasan kerja dengan indikator Pekerjaan itu sendiri pada analisa hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu $0,264 > 0,05$ yang berarti lebih dari atau $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Meskipun tidak berpengaruh namun berdasarkan frekuensi distribusi perlu menjadi perhatian yaitu pada sarana dan prasarana,

karena 55% karyawan menyatakan bahwa sarana dan prasarana belum memadai. Dari observasi yang dilakukan memang terdapat karyawan yang mengeluh mengenai fasilitas yang sering rusak misalkan kursi, AC yang mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari lingkungan kurang mendukung tentu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kurang mendukungnya fasilitas dan lingkungan kerja yang optimal bagi para pekerja karyawan non medis di rumah sakit umum bunda sidoarjo juga akan mempengaruhi perilaku kerjanya. lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan (5).

Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan (6).

Identifikasi Kepuasan Kerja berdasarkan Gaji terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kepuasan kerja dengan indikator gaji pada analisa hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator gaji mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu $0,037 < 0,05$ yang berarti kurang dari atau $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan beberapa hal yang ditemukan peneliti yakni pada indikator gaji pada soal no 2 yaitu gaji yang saya terima dapat membuat semangat kerja meningkat, sebanyak 22 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 78 orang dan pada soal nomor 4 yaitu karyawan yang puas gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebanyak 33 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 67 orang. Pada prinsipnya gaji merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan. Kepuasan gaji yang diterima pada dasarnya tergantung dari persepsi karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang

dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (7,8).

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlakudi perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidak puasan kerja karyawan terhadap gaji (9). Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan.

Identifikasi Kepuasan Kerja berdasarkan Promosi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kepuasan kerja dengan indikator promosi pada analisa hasil uji regresi logistik menunjukan bahwa kepuasan kerja dengan indikator promosi mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu $0,025 < 0,05$ yang berarti kurang dari atau $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari 4 pertanyaan semua pertanyaan menggambarkan presentase responden yang menyatakan tidak puas cukup banyak dengan rata-rata sebanyak 66% menyatakan tidak puas dan 44% menyatakan puas.

Dengan presentase tertinggi pada nomor 2 dengan ketidak puasan sebesar 77% dan nomor 3 dengan ketidak puasan sebesar 78%. Berdasarkan Robbins (dalam Meithiana, 2017) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan (3).

Identifikasi Kepuasan Kerja berdasarkan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan, peranan atasan sangatlah penting. Atasan dalam melaksanakan pembinaan karyawan mutlak

diperlukan untuk memberikan motivasi atau dorongan dan semangat kerja kepada setiap karyawan, sehingga produktifitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selain itu hubungan dan komunikasi atasan dengan karyawan pun harus berjalan dengan harmonis. Hal tersebut sama kaitannya dengan yang di kemukakan oleh Siagian tentang Human Relations bahwa keseluruhan hubungan, baik yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan yang lain harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa hingga tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan (2).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kepuasan kerja dengan indikator supervisi pada analisa hasil uji regresi logistik yaitu $0,846 > 0,05$ yang berarti lebih dari atau $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terhadap supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Identifikasi Kepuasan Kerja berdasarkan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan komunikasi antar pribadi pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya, serta berdampak pada komitmen individu dalam suatu organisasi Munandar. Oleh karena itu hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis antar rekan kerja sangatlah penting untuk keberlangsungan produktifitas kerja

karyawan (6,7).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kepuasan kerja dengan indikator rekan kerja pada analisa hasil uji regresi logistik yaitu $0,928 > 0,05$ yang berarti lebih dari atau $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terhadap supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Identifikasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 4 indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas. Dari 100 responden karyawan non medis dengan variabel kinerja rata-rata sebesar 92% menyatakan puas dan tidak puas sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan non medis dapat dikategorikan sangat baik.

Menurut Simanjuntak (dalam Meithiana, 2017) menunjukkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu (3). Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (10).

Untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo perlu meningkatkan kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. Diperlukan kemampuan dan energi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi serta kejelasan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. Adanya teknologi juga dapat menunjang kinerja yang baik dan juga berdampak positif yaitu dengan penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan (11).

Pemberian kompensasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo karena ada sesuatu yang

diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerjanya. Kemudian Kurang mendukungnya fasilitas dan lingkungan kerja yang optimal bagi para pekerja karyawan non medis di rumah sakit umum bunda sidoarjo juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020 dilihat dari 5 dimensi spesifik yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi supervisi, rekan kerja menunjukkan tingkat kepuasan bervariasi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun tidak berpengaruh namun berdasarkan frekuensi distribusi perlu menjadi perhatian yaitu pada sarana dan prasarana, karena 55% karyawan menyatakan bahwa sarana dan prasarana belum memadai.

Kepuasan terhadap Gaji sangat berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan pada indikator gaji pada soal no 2 yaitu gaji yang saya terima dapat membuat semangat kerja meningkat, sebanyak 22 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 78 orang dan pada soal nomor 4 yaitu karyawan yang puas gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebanyak 33 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 67 orang.

Kepuasan terhadap Promosi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut ditujukan dari 4 pertanyaan semua pertanyaan menggambarkan presentase responden yang menyatakan tidak puas cukup banyak dengan rata-rata sebanyak 66% menyatakan tidak puas dan 44% menyatakan puas. Sedangkan kepuasan terhadap Supervisi menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Identifikasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 4 indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas. Dari 100 responden karyawan non medis dengan variabel kinerja rata-rata sebesar

92% menyatakan puas dan tidak puas sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan non medis dapat dikategorikan sangat baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada ketua STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya, dosen pembimbing, dosen penguji dan rekan-rekan di program studi Administrasi Rumah Sakit, dan Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo yang memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian, serta pihak lain yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wulandari P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. 2015.
2. Prawironegoro, D. & Utari D. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Mitra Wacana Media; 2016.
3. Meithiana I. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka; 2017.
4. Wibowo A. Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2014.
5. Rahayu LA. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer pada Rumah Sakit Tingkat IV Madiun 2017. STIKES BHAKTI HUSADA MULIA; 2017.
6. Artadi FF. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. J Econ. 2015;6(1):37.
7. Jariyati I. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim; 2016.
8. Ricardianto P. Human Capital Management. Bogor: In Media; 2018.
9. Darmawan D. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta, editor. Surabaya; 2013.
10. Rahmawati Y. Pengaruh Kepuasan Kerja

Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun 2016. 2016.

11. Mardiana, Inge, Aida Vitayala S. Hubeis and

NKP. Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intentions pada perawat Rumah Sakit Dhuafa. *J Manaj Pengemb Ind Kecil Menengah*. 2014;9(2):130.