

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD SOLOK

Rhona Sandra<sup>1</sup>, Desy Sondari<sup>1</sup>

Prodi Keperawatan S1, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Syedza Saintika Padang, Sumatra Barat  
Email: sandra.rhona@yahoo.com

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan kepuasan kerja perawat relevan dengan peningkatan kinerja serta produktivitasnya dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit.

**Tujuan:** Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Solok

**Metode:** Desain penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study yang dilakukan pada bulan Oktober 2015 – Maret 2016 di ruang inap Interne Pria, ruang Interne Wanita, ruang THT/Mata, ruang Bedah, ruang Neurologi dan ruang Paru RSUD Solok. Populasi penelitian adalah semua perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 70 orang, sampel penelitian (total sampling). Analisa data univariat dengan statistik deskriptif dan analisa bivariat menggunakan uji chi-square.

**Hasil:** Hasil penelitian didapatkan 51,6% perawat pelaksana puas dengan pekerjaannya, 53,2% perawat memiliki motivasi kerja rendah, 51,6% perawat merasa lingkungan kerja baik dan 51,6% perawat merasa peran menejer kurang baik. Terdapat hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manejer dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok tahun 2016 ( $p=0,000$ ;  $p=0,000$ ;  $p=0,001$ )

**Kesimpulan:** Motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manejer berhubungan erat dengan kepuasan kerja perawat

*Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Lingkungan, Peran*

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Menurut Depkes RI (2006) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh

karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit. Penelitian Aitken et al (2010) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, clinical evidence based dan kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Kreitner & Kinicki, 2010). Banyak pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Salah

satunya menurut Nursalam (2011), faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran menejer.

Isu rendahnya tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang. Dari hasil penelitian di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Baumann,2007).

Indonesia merupakan negara berkembang dengan isu kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Sangat minimnya data statistik yang terkait menyebabkan sulitnya pantauan dan program pengembangan bagi sumber daya manusia pada bidang keperawatan secara nasional. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto (2010) di RSUD Tugurejo Semarang menunjukkan kepuasan kerja perawat dalam bekerja perbedaannya sangat kecil bila dibandingkan dengan yang kurang puas dalam pekerjaannya yaitu 52,9%: 47,1%.

Faktor ketidakpuasan yang paling dominan adalah faktor program dan kebijakan ketenagaan sebesar 53,3%. Sementara penelitian Astuty (2011) di RS Haji Jakarta juga menunjukkan proporsi kepuasan kerja pada perawat pelaksana adalah 45,2% tidak puas dan 54,8% puas dengan pekerjaannya, dimana faktor ketidakpuasan terdapat pada fungsi pengarahan kepala ruangan yang kurang baik (64,0%) dan kepuasan terdapat pada faktor motivasi.

Penelitian kepuasan kerja perawat yang dilakukan di wilayah Provinsi Sumatra Barat oleh Muslim (2010) di RSUD Pasaman Barat menunjukkan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan ruang Rawat berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja menurut Maslow adalah rendah. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh rumah sakit tidak memberikan insentif sesuai beban kerja, menyediakan peralatan untuk keamanan dan keselamatan dalam bekerja, ruang kerja yang tidak nyaman, jaminan asuransi kecelakaan kerja, kurangnya perhatian terhadap urusan kepegawaian dan beban kerja yang berat, serta tidak memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Transyah (2012) di RSUP Dr.M.Djamil Padang menunjukkan kepuasan kerja sebanding dengan ketidakpuasan kerja (50%). Persentase ketidakpuasan paling tinggi di sebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik sebesar 52,6%.

Rumah Sakit Umum Daerah Solok merupakan rumah sakit umum daerah yang terakreditasi dengan 12 pelayanan. Rumah Sakit Umum Daerah Solok memiliki sumber daya manusia khususnya tenaga perawat sebanyak 254 orang yang tersebar di Ruang Rawat Inap, Rawat Jalan, IGD, OK,ICU/ICCU dan Hemodialisa. Sebanyak 4 orang berlatar pendidikan S2 keperawatan, 73 orang berlatar pendidikan S1, 157 berlatar pendidikan D3, 3 orang berlatar pendidikan D1 dan 16 orang berlatar belakang SPK. 171 orang tenaga perawat sudah berstatus PNS dan 83 orang merupakan tenaga

BLUD/honor (Data kepegawaian dan keperawatan bulan Mei 2015).

Besarnya jumlah tenaga perawat yang dimiliki oleh RSUD Solok tersebut merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen, terutama kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja perawat akan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat, dan akan berakibat terhadap mutu pelayanan yang dihasilkan. Penilaian kepuasan kerja perawat di RSUD Solok sendiri belum ada dilakukan oleh pihak rumah sakit sementara penilaian kepuasan pasien dinilai setiap tahun dimana tingkat kepuasan pasien di RSUD Solok pada tahun 2014 sebesar 82% (Data Bagian Mutu RSUD Solok).

Dari wawancara awal dengan 10 orang perawat pelaksana dari beberapa ruang rawat inap bulan Oktober 2015, peneliti menemukan 5 orang perawat mengatakan masih kurang puas akan pekerjaannya. Berbagai alasan diantaranya pembagian jasa pelayanan yang berbeda, banyaknya komplain dari pasien akibat kurang tanggapnya rekan kerja, kurang sinerginya antar petugas medis, sistem pendokumentasian yang masih mengharuskan perawat banyak menulis, kepala ruangan yang dirasakan masih tidak adil.

Berdasarkan fenomena diatas, sehingga perlu meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok tahun 2016 ditinjau dari faktor motivasi, lingkungan kerja dan peran menejer Nursalam (2015).

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan desain cross sectional. Penelitian ini dilakukan di RSUD Solok pada bulan Maret 2016. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Solok yang terdiri dari Ruangan Bedah, Ruangan Neurologi, Ruangan Interne Wanita, Ruangan Interne Pria, Ruangan THT/Mata dan Ruangan Paru, sedangkan sampel yang di dapat dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Sedangkan pengumpulan data sekunder didapat dari Rumah Sakit Umum Daerah Solok yang meliputi data penunjang profil Rumah sakit Umum Daerah Solok.

Analisa data menggunakan analisa Univariat untuk melihat gambaran masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, peran manejer dan kepuasan kerja perawat, dimana data tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisa bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manejer) dan variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan uji Chi Square Test.

## HASIL

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Tahun 2016 sebagian

besar (51,6%) menyatakan puas. Pada variable motivasi sebagian besar memiliki motivasi kerja rendah sedangkan pada variable lingkungan kerja sebagian besar (51,6%) responden menunjukkan lingkungan kerja yang baik. Pada variable peran menejer sebagian besar (51,6%) responden menunjukkan peran menejer dikategorikan kurang baik (table 1)

Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran menejer dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Solok  $p < 0,05$  (table 2).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil table 1 bahwa perawat pelaksana merasa puas bekerja di Ruangan Rawat Inap RSUD Solok. Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Transyah (2012) di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. M.Djamil Padang yang menunjukkan 50% perawat puas bekerja di rumah sakit tersebut, dan juga penelitian Astuty (2011) yang menunjukkan 54,8% perawat di RS Haji Jakarta puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007), dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang

atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat RSUD solok disebabkan oleh kepuasan perawat akan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap penyelia atau kepala ruangan. Kepuasan kerja perawat juga dapat didukung dari masa kerja perawat dimana lebih dari sebagian perawat (69,4%) memiliki masa kerja  $\geq 6$  tahun yang memungkinkan mereka telah mendapatkan banyak pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, dan juga kepuasan perawat juga dapat didukung dari status perawat dimana 53,2% perawat berstatus PNS dimana mereka sudah memiliki sistem kenaikan pangkat yang pasti berdasarkan pencapaian angka kredit yang diperoleh berdasarkan kinerja masing-masing perawat.

Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Solok memiliki motivasi rendah. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2015) di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang menunjukkan perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 91,1%, dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Titis (2014) menunjukkan motivasi kerja perawat cukup (67,4%) dan motivasi kerja tinggi (32,4%).

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan-

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Peran Menejer Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Tahun 2016

Variabel	Frekuensi	Prosentasi
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	32	51,6%
Tidak Puas	30	48,4%
<b>Motivasi</b>		
Tinggi	29	46,8%
Rendah	33	53,2%
<b>Lingkungan Kerja</b>		
Baik	32	51,6%
Kurang	30	48,4%
<b>Peran Menejer</b>		
Baik	30	48,4%
Kurang	32	51,6%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Tabel 2. Hubungan Motivasi, Lingkungan dan Kerja Peran Menejer dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Tahun 2016

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		p-value
	Puas		Tidak Puas		f	%	
	f	%	f	%			
<b>Motivasi</b>							0,000
Tinggi	26	81,2	3	10	29	100	
Rendah	6	18,8	27	90	33	100	
<b>Lingkungan kerja</b>							0,000
Baik	24	75,0	8	26,7	32	100	
Kurang	8	25,0	22	73,3	30	100	
<b>Peran Menejer</b>							0,001
Baik	22	68,8	8	26,7	30	100	
Kurang	10	31,2	22	73,3	32	100	

nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut peneliti, motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh pengakuan dan penghargaan prestasi kerja yang masih kurang dimana atasan dan rekan kerja masih belum mengakui keberhasilan yang diperoleh perawat dalam bekerja. Pengakuan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan sehingga mempunyai kontribusi dan sangat berpengaruh pada motivasi karyawan (Azwar,2006).

Lingkungan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Solok menunjukkan

lingkungan kerja yang baik . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ralahalu (2012) yang menunjukkan lebih dari sebagian responden menunjukkan lingkungan kerja yang baik di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Lingkungan kerja yang baik dapat berupa kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja dan lainnya yang dapat menjadi sumber kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja

yang baik selain dapat memudahkan dalam melaksanakan tugas juga merupakan bentuk penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang dalam pekerjaannya (Badeni,2013).

Menurut peneliti lingkungan kerja yang baik disebabkan oleh pencahayaan, sistem sirkulasi udara dan tempat kerja yang jauh dari kebisingan serta ruangan yang selalu rapi dan bersih. Hal ini didukung oleh tipe Rumah Sakit Umum Solok yang merupakan rumah sakit dengan akreditasi B, dimana sudah memperhatikan standar pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, penataan ruangan yang efisien untuk bekerja dan keamanan waktu bekerja sehingga memberikan kenyamanan dan keamanan bagi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Peran Menejer di Rumah Sakit Umum Daerah Solok masih kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2012) yang menunjukkan 50% peran manejer di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu kurang baik.

Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain (Thoha, 2008).

Menurut peneliti, peran menejer yang kurang baik disebabkan oleh masih belum maksimalnya kepala ruangan dalam melakukan perannya, terutama dalam hal menciptakan dan memberikan motivasi dan dalam hal melakukan supervisi. Hal ini

disebabkan kepala ruangan masih belum bisa mengakomodasi kebutuhan stafnya dalam bekerja, belum bisa memahami keunikan masing-masing stafnya dan berlaku adil kepada seluruh stafnya. Kepala ruangan masih belum maksimal melakukan supervisi terhadap pekerjaan stafnya baik secara langsung maupun tidak langsung, supervisi hanya dilakukan apabila ada masalah yang timbul akibat pekerjaan yang dilakukan stafnya

Berdasarkan table 2, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manajer dengan kepuasan kerja perawat pelaksana  $p < 0,05$ . Menurut Mangkunegara (2009), mengatakan bahwa seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek harapan dalam dirinya terhadap pekerjaan tersebut saling mendukung.

Asumsi peneliti motivasi kerja memberikan dorongan dan semangat bagi perawat untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja perawat semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh yang berakibat pada semakin tinggi prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukan dari 29 orang responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi, 81,2% merasa puas dengan pekerjaannya. Dan dari 33 responden yang mempunyai motivasi kerja rendah 90% merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Adanya hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana kemungkinan di sebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat dapat

menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan efisien yang berakibat adanya kepuasan kerja bagi perawat tersebut. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan mengganggu perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang berakibat timbulnya ketidakpuasan perawat akan pekerjaannya.

Pada variable peran manager dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan ada hubungan yang signifikan pula. Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manager dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manager agar diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Responden yang menyatakan peran manager yang baik, merasa puas dengan pekerjaannya sebanyak (68,8%), namun, sebagian besar (73,3%) responden yang peran manager kurang baik, merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini senada dengan penelitian Wulandari (2012) di RSUD dr.M.Yunus Bengkulu menunjukkan lebih dari separuh responden (63,3%) menyatakan kurang puas dengan pekerjaannya yang diakibatkan peran manager yang kurang baik (50%).

## KESIMPULAN DAN SARAN

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, ada

hubungan antara peran manager dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Solok.

Disarankan kepada pihak RSUD Solok untuk memberikan reward yang positif terhadap prestasi kerja perawat dan memberikan pelatihan kepemimpinan dan manajemen bangsal kepada seluruh kepala ruangan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, Clarke Sloane et al. 2010. Hospital Staffing, Organizational Support & Quality of Care :Cross-National Finding. International Journal for Quality in Health Care.
- Azwar, S. 2006. Penyusunan Skala Psikologis, Edisi Dua.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astuty, M. 2011. Hubungan Penatalaksanaan Fungsi pengarah kepala ruangan dengan kepuasan kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta. Tesis. Universitas Indonesia.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Baumann, A. 2007. Positive Practice Environment Quality Workplace = Quality Patient Care.International Council of Nurses. Diakses dari <http://www.icn.ch/matters.ppe.htm> pada tanggal 12 November 2015.
- Kreitner, R dan Kinicki A. 2010. Organization Behavior 9th Ed. New York: The Mc Graw-Hill Comp.
- Kuncoro, A. 2010. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Kusnadi, D. 2006. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. Tesis. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Padjajaran.
- Mangkunegara. 2009. Psikologi Perusahaan. Bandung : Tri Genda Karya.
- Mrayyan, M.T. 2006. Jordanian Nurses Job Satisfaction, Patient Satisfaction and Quality of Nursing Care. International Nursing Review 53,224-230.

- Muslim, M. 2010. Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2010. Tesis. Universitas Andalas. Tidak dipublikasikan.
- Nursalam. 2011. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2015. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika
- Rahmi. 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang. Tesis. Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang.
- Ralahalu, E.M. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Titis, S. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat inap Penyakit Dalam RSUD Panambahan Senopati Bantul Yogyakarta Tahun 2014. Skripsi. Stikes Aisyiyah Yogyakarta.
- Transyah, Chichi, Hafifa. 2012. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP dr.M.Djamil Padang Tahun 2012. Tesis. Aliansi UI-Unand Padang.
- Thoha, M. 2006. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Wulandari, D. 2012. Hubungan Lingkungan Kerja dan Peran menejer dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr.M.Yunus Bengkulu. Skripsi. Stikes Dehasen Bengkulu. Tidak dipublikasikan.
- Wuryanto. 2010. Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang. Tesis. Universitas Indonesia.