



HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN PADA ORGANISASI DAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMITMENT TO THE ORGANIZATION AND SUPERVISION OF THE HEAD OF THE ROO WITH THE EXECUTING NURSES JOB SATISFACTION

Netty Herawati¹, Agung Waluyo², Efitra³

¹Akademi Keperawatan YPTK Solok

²Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

³Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang

E-mail: Netty261075@gmail.com, Hp.081374240202

Submitted :2021-03-17 , Reviewed :2020-09-17, Accepted :2020-11-22

ABSTRAK

Survey yang dilakukan di RSUD Sawahlunto, didapatkan rekapitulasi absensi perawat yang terlambat datang sebanyak 7,2%, perawat yang *turn over* tahun 2012 sebanyak 2% dan 2013 sebanyak 2,1%, pelaksanaan supervisi belum optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komitmen pada organisasi dan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Pengumpulan dilakukan menggunakan kuesioner dengan teknik angket, jumlah sampel 81 perawat pelaksana. Analisis data menggunakan *Chi-square* dan regresi logistik. Hasil penelitian didapatkan 42 (51,9%) perawat pelaksana puas dalam bekerja, 45 (55,6%) perawat pelaksana mempunyai komitmen baik, 42 (51,9%) pelaksanaan supervisi baik dan adanya hubungan antara komitmen pada organisasi dan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap RSUD Sawahlunto dengan ($P\ value < 0,05$). Dimana supervisi kepala ruangan sebagai variabel yang dominan (OR = 28, 617). Hasil penelitian ini merekomendasikan dalam upaya meningkatkan komitmen perawat seperti dalam hal visi, misi serta idiologi rumah sakit, membuat aturan baku tentang promosi dan pendidikan berkelanjutan bagi perawat dan membuat program peningkatan kompetensi supervisor.

Kata kunci : Komitmen organisasi; Supervisi; Kepuasan kerja perawat

ABSTRACT

Survey conducted at RSUD Sawahlunto, obtained a recapitulation of attendance of nurses who were late arriving as much as 7.2%, nurses who turn over in 2012 as much as 2% and 2013 as much as 2.1%, the implementation of supervision has not been optimal. The purpose of this study was to determine the relationship between commitment to the organization and supervision of the head of the room with job satisfaction of the nurse executives. The collection was carried out using a questionnaire with a questionnaire technique, the number of samples was 81 implementing nurses. Data analysis used Chi-square and logistic regression. The results showed that 42 (51.9%) implementing nurses were satisfied at work, 45 (55.6%) implementing nurses had good commitment, 42 (51.9%) implementation of supervision was good and there was a relationship between commitment to

the organization and supervision of the head of the room. with the job satisfaction of the nurses in the inpatient unit of Sawahlunto Hospital with (P value <0.05). Where the supervision of the head of the room as the dominant variable (OR = 28, 617). The results of this study recommend increasing the commitment of nurses in terms of the vision, mission and ideology of the hospital, making standard rules about promotion and continuing education for nurses and making supervisor competency improvement programs.

Keywords: Organizational commitment; supervision; job satisfaction of nurses

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan sebagai salah satu faktor penentu peningkatan pelayanan kesehatan senantiasa berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanannya. Pelayanan kesehatan sering dijadikan tolak ukur citra sebuah rumah sakit di mata masyarakat. Menurut Potter dan Perry (2005) menyatakan bahwa salah satu indikator kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang berkualitas. Profesi keperawatan sebagai salah satu bagian dari pelayanan kesehatan yang menentukan mutu dan membentuk *image* rumah sakit, juga harus meningkatkan mutu pelayanannya. Maylor dan Newman (2002) menyebutkan dalam penelitian kualitatifnya bahwa kepuasan kerja perawat akan menyebabkan retensi staf keperawatan sehingga akan berdampak pada mutu pelayanan keperawatan yang diberikan.

Dalam *The National Database of Nursing Quality Indicators* dari *American Nurses Assosiation* (ANA,2010; Taunton et al, 2004) salah satu indikator peningkatan mutu pelayanan adalah survey mengenai kepuasan kerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aitken et al (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, *clinical evidence based*, serta kepuasan kerja perawat. Penelitian lain yang dilakukan Setiasih

(2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja perawat dengan kepuasan klien dirumah sakit Husada. Oleh karena itu kepuasan kerja perawat merupakan hal yang penting untuk mewujudkan kepuasan klien di rumah sakit.

Kepuasan kerja secara umum dapat diartikan sebagai sikap puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari unsur-unsur di tempat kerja termasuk sikap dan perilaku (Manojlovich & Laschinger, 2002). Menurut Robbins (2006) bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas Hal ini didukung oleh hasil penelitian Muadi (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang sangat erat antara kepuasan perawat dengan produktifitas.

Manajemen yang baik akan selalu berusaha yang terbaik bagi karyawannya untuk menghasilkan kepuasan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi rumah sakit termasuk rumah sakit yang berada didaerah seperti rumah sakit umum daerah Sawahlunto. RSUD Sawahlunto telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Tujuan yang ingin dicapai oleh RSUD Sawahlunto adalah tercapainya peningkatan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat Kota Sawahlunto melalui

pelayanan kesehatan yang berkualitas prima dan komprehensif yang ditunjang dengan tenaga yang profesional, produktif, berkomitmen tinggi serta manajemen yang efektif dan mandiri. (RSUD Sawahlunto, 2013)

Jumlah perawat di RSUD Sawahlunto sebanyak 142 orang dengan latar belakang pendidikan sebagai berikut : SPK sebanyak 15 orang , Diploma III keperawatan sebanyak 84 orang, D IV keperawatan 1 orang, S1 keperawatan sebanyak 19 orang, D IV kebidanan sebanyak 3 orang, D III kebidanan 15 orang, program bidan 5 orang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat D III keperawatan merupakan tenaga yang paling banyak jumlahnya dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Hal ini memberikan gambaran bahwa tenaga keperawatan cukup besar dirumah sakit Sawahlunto, dan masih tergolong cukup dibandingkan standar Depkes (40-60%), sedangkan tenaga perawat sebanyak 47,17% dari seluruh tenaga yang ada dirumah sakit Sawahlunto.

Namun adanya karyawan atau perawat yang pindah atau *turn over* pada tahun 2012 sebanyak 2,0 % dan pada tahun 2013 sebanyak 2,1% , dari data tersebut dapat dilihat bahwa *turn over* terjadi peningkatan 0,1% di rumah sakit Sawahlunto, menurut Gauerke (dalam Gillis, 2000) perpindahan tenaga atau pengunduran diri dari suatu organisasi normalnya 5-10% pertahunnya. Data hasil rekapitulasi kehadiran perawat dari rawat inap, perawat yang tidak masuk karena sakit 5,6% dan izin 4,5% selama tahun 2013, jumlah hari ketidak hadir yang ditoleransi hanya 4% (Gillies,2000).

Berdasarkan permasalahan diatas masih ada permasalahan lainnya seperti masih

ditemukannya perawat yang datang terlambat sebanyak 7,2% dikarenakan masih adanya perawat yang tinggal di luar kota Sawahlunto, masih kurangnya pengawasan dari kepala ruangan serta belum adanya kebijakan lebih lanjut terkait sanksi untuk karyawan yang kurang disiplin. Dengan adanya ditemukan permasalahan dengan ketidak hadir, terjadinya *turn over* atau perpindahan ke organisasi lain, hal ini merupakan suatu permasalahan dari komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menganggap penting untuk mengidentifikasi hubungan antara komitmen pada organisasi dan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto. sehingga penulis tertarik meneliti “ Hubungan Antara Komitmen Pada Organisasi Dan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto “.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian *cross sectional*. Data tentang variabel penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan teknik angket dengan jumlah sampel 81 perawat pelaksana dengan teknik total populasi. Analisis data menggunakan *Chi-square* dan regresi logistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Perawat Pelaksana berdasarkan Umur, Jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan, dan Masa Kerja di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n = 81)

No	Karakteristik Responden	Persentase (%)	
1.	Umur		
	18-35 th (dewasa muda)	84	
	>35-60 th (dewasa penuh)	16	
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	3	3,7
	Perempuan	78	96,3
3.	Tingkat Pendidikan		
	DIII Keperawatan	65	80,2
	DIV/S1 Keperawatan	16	19,8
4.	Status Perkawinan		
	Kawin	76	93,8
	Belum Kawin	5	6,2
5.	Masa Kerja		
	< 5 tahun	21	
	≥ 5 tahun	79	

Berdasarkan tabel 5.1. Karakteristik responden dari 81 perawat pelaksana 84% berumur antara 18 – 35 tahun. Jenis kelamin Perawat pelaksana 96,3% berjenis kelamin perempuan. Pendidikan perawat pelaksana

80,2% berpendidikan DIII Keperawatan. Status perkawinan perawat pelaksana 93,8% dengan status sudah menikah. Masa kerja perawat pelaksana 79% dengan masa kerja ≥ 5 tahun.

Analisis Univariat**Tabel 5.2****Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n = 81)**

No	Kepuasan Kerja perawat Pelaksana	f	Persentase (%)
	Puas	42	51,9
	Kurang puas	39	48,1
	Total	81	100

Berdasarkan tabel 5.2 tentang kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan 51,9% perawat pelaksana merasa puas dalam bekerja.

Tabel 5.3**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Pada Organisasi di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n = 81)**

No	Komitmen Organisasi	f	Persentase (%)
	Baik	45	55,6
	Kurang baik	36	44,4
	Total	81	100

Berdasarkan tabel 5.3 tentang komitmen pada organisasi didapat 55,6% perawat pelaksana memiliki komitmen baik

Tabel 5.4**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Kepala Ruangan di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n = 81)**

No	Supervisi kepala ruangan	f	Persentase (%)
	Baik	42	51,9
	Kurang baik	39	48,1
	Total	81	100

Berdasarkan tabel 5.4 tentang supervisi kepala ruangan didapatkan 51,9% pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik.

Analisis Bivariat

Tabel 5.5
Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n=81)

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat				Total	P Value	OR
	Puas		Kurang puas				
	f	%	f	%			
Komitmen Organisasi							
Baik	32	71,1	13	28,9	45	100	0,001 6,40
Kurang baik	10	27,8	26	72,2	36	100	

Berdasarkan tabel 5.5 hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan 71,1% perawat pelaksana yang memiliki komitmen baik, puas dalam bekerja dibanding komitmen kurang baik didapatkan 27,8% puas dalam bekerja . Hasil uji statistik diperoleh *p value* < 0,05 yakni 0,0001 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Tabel 5.6
Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n=81)

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat				Total	P Value	OR
	Puas		Kurang puas				
	f	%	f	%			
Supervisi							
Baik	35	83,3	7	16,7	42	100	0,001 22,85
Kurang baik	7	17,9	32	82,1	39	100	

Berdasarkan tabel 5.6 hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan 83,3% perawat pelaksana yang mendapatkan supervisi yang baik dari kepala ruangan merasa puas dalam bekerja, dibandingkan supervisi dari kepala ruangan yang kurang baik, didapatkan 17,9% merasa puas dalam bekerja. Hasil statistik diperoleh *p value* < 0,05 yakni 0,001 maka dapat

disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji regresi

logistik. Penentuan variabel yang dominan dilakukan dengan membuat model dari variabel yang layak untuk dianalisis multivariat yaitu dengan menggunakan model faktor resiko karena ada variabel *confounding*. Tahapan analisis multivariat adalah sebagai berikut :

Pemilihan Variabel Kandidat Multivariat

Pemilihan kandidat untuk variabel multivariat dilakukan dengan menghubungkan semua variabel *independen* dengan *dependen* menggunakan *regresi logistik* ganda.

Tabel 5.7

Seleksi Bivariat Variabel Independen dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n=81)

Variabel	<i>p value</i>
Komitmen Organisasi	0,001
Supervisi	0,001

Berdasarkan tabel 5.7 variabel - variabel yang dimasukkan ke analisis multivariat adalah komitmen organisasi dan supervisi. Variabel yang *p value* < 0,25 tersebut kemudian dilakukan analisis multivariat dan dilihat *p value* terbesar dikeluarkan satu persatu.

Pemodelan Multivariat

Tabel 5.8

Hasil Uji Regresi Logistik dan Hasil Uji Akhir Hubungan Komitmen Organisasi, Supervisi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksanadi Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n=81)

Variabel	B	Wald	<i>p value</i>	OR (95% CI)
Komitmen organisasi	2,171	9,376	0,002	8,765 (2,184-35,173)
Supervisi	3,354	22,638	0,000	28,617 (7,188-113,938)

Berdasarkan Tabel 5.8 menggambarkan tidak ada variabel yang dikeluarkan dari pemodelan karena *p value* < 0,05. Adapun hasil analisis akhir yang didapatkan adalah kedua variabel tersebut berhubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, namun yang paling berhubungan adalah variabel supervisi dengan *p value* = 0,000

Uji *confounding*

Tahap selanjutnya adalah uji *confounding*, dengan memasukan semua variabel yang merupakan potensial *confounder*, dikeluarkan satu persatu *p value* > 0,05 dimulai dengan *p value* yang terbesar dan melihat perubahan nilai OR. Hasil analisis pemodelan dapat di lihat pada tabel 5.9

Tabel 5.9
Variabel Independen, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p</i> value	OR	95% CI
Umur	.756	0.418	2.130	.341-13.305
Jenis kelamin	.412	0.830	1.510	.035-64.827
Pendidikan	-.555	0.582	.574	.079-4.150
Status perkawinan	-	0.553	.430	.026-7.012
Masa kerja	1.602	0.150	4.965	.559-44.087
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Berdasarkan tabel 5.9 diatas variabel konfounding yang *p value* > 0,05 dikeluarkan satu persatu dimulai dari nilai *p* yang tertinggi yaitu jenis dengan *p value* 0,830.

Tabel
Variabel Independen, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p</i> value	OR	95% CI
Umur	.756	0.418	2.130	.341-13.305
Pendidikan	-.555	0.582	.574	.079-4.150
Status perkawinan	-.844	0.553	.430	.026-7.012
Masa kerja	1.602	0.150	4.965	.559-44.087
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Setelah dikeluarkan jenis kelamin tidak ada perubahan nilai OR > 10%, maka variabel jenis kelamin dikeluarkan dari konfounding, artinya jenis kelamin bukan sebagai faktor konfounding.

Tabel
Variabel Independen, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p</i> value	OR	95% CI
Umur	.756	0.418	2.130	.341-13.305
Status perkawinan	-.844	0.553	.430	.026-7.012
Masa kerja	1.602	0.150	4.965	.559-44.087
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Setelah variabel kedua yang dikeluarkan adalah pendidikan dengan *p value* 0,582 tidak ada perubahan nilai OR >10%, maka variabel pendidikan dikeluarkan dari konfounding, artinya pendidikan bukan sebagai faktor konfounding.

Tabel
Variabel Indenden, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p value</i>	OR	95% CI
Umur	.756	0.418	2.130	.341-13.305
Masa kerja	1.602	0.150	4.965	.559-44.087
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Variabel ketiga yang dikeluarkan adalah status perkawinan dengan *p value* 0,553. Setelah dikeluarkan status perkawinan tidak ada perubahan nilai OR

>10%, maka variabel status perkawinan dikeluarkan dari konfounding, artinya status perkawinan bukan sebagai faktor konfounding.

Tabel
Variabel Indenden, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p value</i>	OR	95% CI
Masa kerja	1.602	0.150	4.965	.559-44.087
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Variabel keempat yang dikeluarkan adalah umur dengan *pvalue* 0,418. Setelah dikeluarkan umur tidak ada perubahan nilai OR >10%, maka variabel umur dikeluarkan dari konfounding, artinya umur bukan sebagai faktor konfounding.

Tabel
Variabel Indenden, Variabel Confounding dengan Variabel Dependen di Unit Rawat Inap RSUD Sawahlunto (n= 81)

Variabel	B	<i>p value</i>	OR	95% CI
Komitmen	2.063	0.007	7.868	1.742-35.529
Supervisi	4.294	0.000	73.242	11.230-477.671

Selanjutnya variabel terakhir yang dikeluarkan adalah masa kerja dengan *p value* 0,150. Setelah dikeluarkan masa kerja tidak ada perubahan nilai OR >10%, maka variabel masa kerja dikeluarkan dari konfounding, artinya masa kerja bukan sebagai faktor konfounding.

PEMBAHASAN

Karakteristik Individu

Berdasarkan karakteristik umur, hasil penelitian menunjukkan 84% perawat pelaksana RSUD Sawahlunto berusia dewasa muda (18-35 tahun). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Satria (2006) yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap masih berusia dewasa muda. Usia perawat pelaksana ini merupakan usia produktif untuk melakukan pekerjaannya sebagai perawat. Hasil penelitian didapatkan bahwa usia tidak mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja, hasil ini sama dengan penelitian Hasniaty (2002) menyatakan bahwa usia tidak mempunyai berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan dirasakan seiring dengan bertambahnya usia. Menurut Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan cenderung meningkat diantara professional seiring dengan bertambahnya usia. Sedangkan As'ad (2003 dalam Kurniadi, 2013) umur seseorang dalam bekerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja timbul pada saat karyawan berusia 20 sampai awal 30 tahun. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Menurut analisis peneliti usia tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan perawat pelaksana berusia dewasa muda faktor kepuasan terhadap kerjanya belum dirasakan secara

meningkat dan kondisi di rumah sakit menunjukkan bahwa perawat pelaksana antara usia dewasa muda dengan usia tua tidak ada perbedaan tugas dalam memberikan pelayanan keperawatan karena sudah mempunyai standar uraian tugas yang jelas berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh rumah sakit.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin perawat pelaksana hasil penelitian menunjukkan 96,3% perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian supriadi (2006) menyatakan bahwa perawat pelaksana di ruangan rawat inap mayoritas berjenis kelamin perempuan. Hasil analisis jika dilihat kenyataannya di RSUD Sawahlunto bahwa perawat pelaksana diruangan mayoritas perempuan. Hasil penelitian didapatkan jenis kelamin tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Sunarty (2010) menunjukkan tidak terdapatnya hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Kendari.

Menurut analisis peneliti tidak adanya hubungan jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak ada perbedaannya antara perawat laki-laki dengan perempuan. Hal ini juga didukung dengan uraian tugas perawat yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa 80,2% perawat pelaksana berpendidikan D III. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Hasniaty (2002)

yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana di RS OMNI Medical Center Jakarta di ruangan rawat inap berlatar belakang pendidikan D III. Hasil penelitian tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Gatot & Adisasmito (2005) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat. Menurut (Siagian 2001; Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996 dalam Kurniadi, 2013) tingkat pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima posisi dan tanggung jawabnya.

Menurut analisis peneliti tugas perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUD Sawahlunto tidak adanya perbedaan dalam memberikan asuhan keperawatan antara perawat yang berpendidikan DIII dan S1 Keperawatan, hal ini sesuai dengan kebijakan rumah sakit tentang standar uraian tugas perawat pelaksana yang berlaku di RSUD Sawahlunto yang belum membedakan secara khusus antara perawat pelaksana yang berpendidikan D.III dengan S1 keperawatan.

Berdasarkan karakteristik status perkawinan hasil penelitian menunjukkan 93,8% perawat pelaksana dengan status menikah, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Julianti (2002) yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana di

Rumah Sakit Pelni Petamburan Jakarta di ruangan rawat inap mayoritas bersatus menikah. Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan penelitian Kolomboy (2009) menyatakan tidak adanya hubungan status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat.

Menurut analisis peneliti tidak adanya hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD sawahlunto, hasil ini dapat dilihat dimana perawat pelaksana yang sudah menikah dan belum menikah memiliki motivasi kerja yang sama dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik masa kerja, hasil penelitian didapatkan 79% perawat pelaksana yang bekerja di ruangan rawat inap mempunyai masa kerja ≥ 5 tahun. Hasil penelitian Julianti (2002) menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ruangan rawat inap mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun. Hasil penelitian didapatkan tidak adanya hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Sigit (2009) menunjukkan tidak ada hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Blambangan Bayuwangi. Siagian (2009 dalam Kurniadi, 2013) lama kerja menyebabkan seseorang semakin terampil dan berpengalaman dalam menyelesaikan *problema* kerja sehingga hasil kerja yang diperoleh mendatangkan kepuasan. Sinaga (2001 dalam Kurniadi, 2013) kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan bekerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5-8 tahun dan selanjutnya kepuasan akan meningkat sampai

puncaknya setelah bekerja selama 20 tahun.

Menurut analisis peneliti tidak adanya hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Sawahlunto, hal ini menjelaskan bahwa masa kerja seseorang tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja mengingat setiap perawat memiliki kebutuhan, harapan yang berbeda dalam kepuasannya.

Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto

Hasil penelitian tentang kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto didapatkan 51,9% puas dalam bekerja dan 48,1% kurang puas dalam bekerja. Penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Kolomboy (2009) tentang hubungan budaya dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Anutapura Palu didapatkan hasil perawat pelaksana yang puas dalam bekerja 57,8% dan kurang puas 42,2%

Menurut Greenberg dan Baron (2003) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, lebih dari itu seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan

keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, yang mana kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Sawahlunto lebih dari sebagian puas dalam bekerja disebabkan oleh adanya kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk menerapkan kemampuan perawat secara optimal, hal ini di dukung oleh pernyataan perawat yang didapatkan dari hasil kuesioner menunjukkan 81,5% perawat pelaksana merasakan rumah sakit memberi kepercayaan yang cukup dalam memberikan asuhan keperawatan, dan 86,4% perawat menyatakan bahwa mendapat kesempatan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri serta bekerjasama dengan rekan kerja tanpa intervensi orang lain.

Menurut Anik (2005 dalam Umam, 2010) menjelaskan sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2006) karyawan dalam bekerja akan mengisi kebutuhannya dengan berinteraksi secara sosial, dimana bila rekan sekerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Sopiah (2008) aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi, pekerjaan itu sendiri, teman kerja, keamanan kerja, kebijakan perusahaan, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang.

Kurangnya kepuasan kerja perawat hal ini disebabkan karena sistem pembagian insentif kurang proposional, dimana pembagian jasa pelayanan yang diterima perawat pelaksana dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki, yang mana insentif disetiap ruangan sama sementara beban kerja berbeda. Hal ini didukung dengan pernyataan perawat pelaksana pada kuesioner 65,4% menyatakan kurang puas terhadap insentif yang diterima selain gaji.

Disamping itu kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk pengembangan diri dirasakan masih terbatas, hal ini didukung dari hasil kuesioner didapatkan 75,3% menyatakan kurang puas dengan kesempatan yang masih terbatas dalam pengembangan kemampuan perawat melalui pendidikan formal

Menurut informasi yang diperoleh dari Kasi Keperawatan menyatakan selektifnya proses izin belajar ini dikarenakan adanya tenaga perawat yang masih menjalan proses pendidikan, sementara setiap tahunnya selalu ada yang mengajukan izin belajar. Jika izin belajar ini dikeluarkan setiap tahunnya tentu akan berdampak pada pelayanan keperawatan yang akan diberikan kepada pasien karena pada hari-hari tertentu akan terjadi kekurangan tenaga dalam memberikan pelayanan karena banyaknya perawat yang sedang menjalani proses perkuliahan.

Menurut Herzberg (dalam Gibson, 1997) menyatakan pemberian insentif yang adil dan layak merupakan daya gerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa dapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang dicapai sehingga motivasi kerja karyawan akan tinggi dan akan menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Ruky (2002) menyatakan insentif merupakan bentuk lain dari imbalan langsung di luar gaji yang merupakan imbalan tetap, biasanya sistim ini digunakan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan menurut Herzberg (dalam Mangkunegara, 2011) menyatakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja berupa kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan dengan kelompok kerja serta kesempatan untuk berkembang.

Dampak ketidakpuasan kerja perawat diantaranya adalah produktivitas kerja perawat menurun, karyawan mangkir dari organisasi, sikap membiarkan keadaan lebih buruk seperti sering absensi atau

membuat kesalahan yang lebih banyak. upaya yang dapat dilakukan menurut peneliti dalam memaksimalkan kepuasan kerja perawat adalah memberikan insentif yang sesuai berdasarkan tanggungjawab dan beban kerja yang dilaksanakan, memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan perencanaan rumah sakit kedepannya, adanya kesempatan promosi dan jenjang karier bagi perawat untuk memotivasi agar perawat untuk lebih berprestasi dan produktif dalam bekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan Komitmen pada Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian dari variabel komitmen pada organisasi diketahui 55,6% komitmen pada organisasi baik. Hasil uji statistik untuk komitmen pada organisasi di peroleh *p value* 0,0001 yang berarti ada hubungan yang bermakna antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Menurut penelitian Maridi (2006) tentang hubungan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Islam Jakarta didapatkan ada hubungan yang bermakna antara komitmen dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan *p value* 0,000. Dari hasil analisis didapatkan perawat pelaksana yang memiliki komitmen yang baik mempunyai peluang 6,400 kali merasa puas dalam bekerja dibanding perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi yang kurang baik.

Menurut Wirawan (2007) Komitmen merefleksikan perasaan bangga dan loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan menurut Spencer (1993 dalam Sudarmanto, 2009) komitmen organisasi

merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi dapat menghindari tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dimiliki organisasi. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi, dapat dijadikan indikator adanya kepuasan relatif tinggi terhadap pekerjaan atau kebijakan organisasi.

Menurut analisis peneliti komitmen pada organisasi yang baik dari perawat pelaksana, dapat terlihat dimana perawat pelaksana di RSUD Sawahlunto mempunyai rasa memiliki, tanggungjawab dalam bekerja sehingga pelayanan keperawatan dapat berlangsung. Tanggungjawab ini muncul sebagai akibat keinginan dari perawat untuk tetap bertahan dan tidak melanggar norma yang ada dalam rumah sakit. Perawat pelaksana juga mempunyai keinginan untuk selalu menjaga nama baik rumah sakit dalam bekerja, hal ini didukung dari hasil kuesioner menunjukkan 92,6% perawat menyatakan bahwa mereka memiliki tanggungjawab seutuhnya dalam bekerja dengan baik di rumah sakit, 98,8% perawat menyatakan akan selalu menjaga nama baik rumah sakit dalam memberikan pelayanan serta berusaha untuk dapat berbuat yang terbaik bagi rumah sakit, dan 65,4% perawat menyatakan keinginan untuk tetap bekerja di rumah sakit ini.

Menurut Hackett & Guinon (1995 dalam Umum, 2010) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Darmawan (2013) individu yang memiliki komitmen

terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu yang tidak memiliki komitmen. Allen & Meyer, (1997 dalam Umum, 2010) karyawan yang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecil kemungkinan karyawan mencari pekerjaan ditempat lain dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari suatu organisasi untuk membantu karyawannya akan menciptakan komitmen pada organisasi.

Komitmen pada organisasi yang kurang baik disebabkan karena sistem jenjang karier perawat di rumah sakit Sawahlunto yang belum mempunyai pedoman yang baku, hal ini didukung juga 63,0% perawat pelaksana menyatakan belum puas dengan sistem jenjang karier perawat di rumah Sawahlunto. Menurut Marquis & Huston (2002) jenjang karier akan meningkatkan kualitas kerja, perawat akan berusaha mengontrol kariernya dan memilih karier yang lebih baik sehingga akan terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja. Sedang Menurut Adio (2009) seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap kariernya setelah merasakan adanya kepuasan kerja terhadap kariernya dan lingkungan kerjanya akan tetap berada dalam organisasi.

Dampak komitmen perawat yang kurang baik antara lain kurangnya loyalitas terhadap rumah sakit, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja, kurangnya intensitas perawat untuk bertahan. Upaya yang dilakukan untuk membangun komitmen perawat pelaksana dengan melibatkan perawat dalam pembuatan kebijakan, melakukan komunikasi dua arah.

Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian dari variabel supervisi diketahui 51,9% supervisi kepala ruangan baik. Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian Astuti (2011) tentang hubungan pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSH Jakarta didapatkan 67,1% supervisi kepala ruangan baik. Dari hasil analisis perawat pelaksana mendapat supervisi dari kepala ruangan yang baik mempunyai peluang 22,857 kali merasa puas dalam bekerja dibanding dengan perawat pelaksana yang mendapat supervise dari kepala ruangan yang kurang baik.

McFarland et al (1984 dalam Arwani, 2006) supervisi dalam konteks keperawatan sebagai suatu proses kegiatan memberikan dukungan sumber-sumber yang dibutuhkan perawat dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kron & Gray (dalam Arwani, 2006) supervisi sebagai kegiatan dalam merencanakan, memberi pengarahan, melakukan membimbing, mengajarkan, melakukan mengobservasi mendorong, memperbaiki, mempercayai dan mengevaluasi secara berkesinambungan secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki perawat. Supervisi mencakup semua aktivitas yang diyakini manajemen akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Hasil uji statistik untuk supervisi di peroleh *p value* 0,0001 yang berarti ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja

perawat pelaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Feni (2013) tentang analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap A BLU RSUP Prof. dr.R.D Kandou Manado menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi dengan kepuasan kerja dengan *p value* 0,015.

Menurut analisis peneliti pelaksanaan supervisi kepala ruangan dapat dilakukan dengan baik di RSUD Sawahlunto disebabkan kepala ruangan dalam pelaksanaan supervisi melakukan proses bimbingan dan pengarahan tentang pelaksanaan tugas dengan baik, sehingga meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hal ini terlihat dari kuesioner penelitian yang mana 75,3% perawat menyatakan bahwa bimbingan yang diberikan kepala ruangan memberikan rasa percaya diri dan nyaman dalam bekerja, dan 72,8% perawat pelaksana menyatakan bahwa pengarahan yang diberikan kepala ruangan dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara tepat sesuai standar. Disamping itu 79% perawat menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala ruangan dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan pendapat Gillies (2000) pengarahan yang baik dan tepat menghasilkan pemahaman dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan. Perawat yang dapat memahami pekerjaannya akan menghasilkan efektifitas pada pekerjaannya terutama dalam hal asuhan keperawatan secara baik dan mandiri. Pengarahan yang belum optimal dapat memberikan dampak kecenderungan perawat kurang merasakan kepuasan

dalam bekerja. Dalam supervisi kegiatan bimbingan yang diberikan oleh supervisor keperawatan sangat diperlukan agar terjadi perubahan perilaku yang mencakup perubahan mental (kognitif), emosional dan aktifitas fisik. Hasil penelitian Sigit (2009) menjelaskan kualitas dan proses supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

Supervisi kepala ruangan yang kurang baik disebabkan kurang tersedianya kesempatan yang cukup bagi kepala ruangan untuk menyampaikan hasil evaluasi dari proses supervisi yang telah dilaksanakan. Hal ini terlihat dari seringnya kepala ruangan terlibat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Keterlibatan kepala ruangan dalam pemberian asuhan keperawatan ini disebabkan karena kurangnya tenaga perawat pelaksana diruangan pada hari-hari tertentu hal ini dikarenakan adanya perawat pelaksana yang sedang izin mengikuti proses pendidikan. Disamping itu, banyaknya tugas administrasi yang harus dikerjakan kepala ruangan menyebabkan terabaikannya tugas yang semestinya dikerjakan oleh kepala ruangan.

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa 50,6% perawat pelaksana menyatakan penilaian hasil kerjanya tidak disampaikan kembali oleh kepala ruangan. Dampak belum optimalnya pelaksanaan supervisi diantaranya dapat menurunkan efektifitas kerja dan menurunnya efisiensi kerja perawat atau dapat meningkatnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dalam melakukan asuhan keperawatan. Upaya yang dapat dilakukan menurut peneliti dalam mengoptimalkan pelaksanaan supervisi terkait dengan ketidakpuasan perawat pelaksana diantaranya perlunya perencanaan supervisi

secara matang dengan mempertimbangkan kondisi kerja, disamping itu perlu adanya tenaga administrasi diruangan sehingga tugas administrasi tidak lagi dibebankan kepada kepala ruangan.

Faktor Paling Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Faktor yang paling dominan dari dua variabel tersebut ($p < 0,25$) terdapat variabel supervisi yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana (p value 0,0001).. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hamzah (2001) tentang hubungan supervisi, tanggung jawab, pengembangan diri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap rumah sakit umum Labuang Baji Makasar didapatkan adanya hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan p value 0,000.

Kepala ruangan merupakan seorang tenaga perawat profesional yang bertanggung jawab dan berwenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di suatu ruangan. Kepala ruangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mengelola ruangan secara profesional dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Penerapan supervisi kepala ruangan sangat perlu diperhatikan sebab jika supervisi kepala ruangan tidak baik, maka akan memberikan dampak ketidakpuasan bagi perawat pelaksana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara komitmen pada organisasi dan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Sawahunto dapat disimpulkan sebagai berikut:

Karakteristik Perawat pelaksana di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto didapat 84% berumur antara 18-35 tahun, didapatkan 96,3% perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan, didapatkan 80,2% perawat pelaksana berpendidikan DIII Keperawatan, didapatkan 93,8% perawat pelaksana status perkawinan dengan menikah dan didapatkan 79% perawat pelaksana dengan masa kerja ≥ 5 tahun. Kepuasan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Sawahlunto menunjukkan bahwa 51,9% perawat pelaksana puas dalam bekerja. Komitmen pada organisasi di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto menunjukkan 55,6% perawat pelaksana memiliki komitmen yang baik. Supervisi kepala ruangan di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto menunjukkan 51,9% pelaksanaan supervisi kepala ruangan baik. Semakin tinggi komitmen pada organisasi maka semakin puas perawat pelaksana dalam bekerja (*p value* 0,0001).

Semakin baik pelaksanaan supervisi dari kepala ruangan maka semakin puas perawat pelaksana dalam bekerja (*p value* 0,0001). Supervisi merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto yaitu supervisi kepala ruangan,

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat pelaksana yaitu Pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto, Pihak Direktur dan Bidang Keperawatan yaitu Perlunya pedoman sistem jenjang karier

perawat yang jelas, perlu adanya aturan yang baku tentang pembagian insentif yang adil dan proposional berdasarkan beban kerja, membuat aturan baku tentang promosi dan pendidikan berkelanjutan, membuat program peningkatan kompetensi supervisor melalui pelatihan secara berkala, perlunya penambahan tenaga administrasi untuk ditempatkan diruangan, menetapkan kebijakan remunirasi sebagai penghargaan untuk perawat yang mempunyai kinerja yang baik. Serta diharapkan kepala ruangan menyusun perencanaan supervisi dengan matang, membiasakan memberi reward positif kepada perawat pelaksana yang telah menyelesaikan pekerjaannya, menyusun perencanaan pelaksanaan *pre* dan *post conferens* yang nantinya dapat berguna untuk memonitor atau mengevaluasi hasil kerja asuhan keperawatan di ruangan setiap harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aitken, L.M, Burmeister E, Claytons S, Dalais C, & Gardner G. (2010). *The Impact of Nursing Rounds on the Practice Environment & Nurse Satisfaction in Incentive Care : Pre-test post-test Comparative Study. Internasional Journal of Nursing studies.*
- Arwani, Supriyanto. (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta : EGC Kedokteran.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Astuti Mazly. (2011). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Haji*. Jakarta Tesis Master FIK UI, Tidak dipublikasikan.



- Bateman & Snell. (2002). *Management : Competing in the new era*, 5th ed. USA : Mc Graw-Hill Company.
- Burn, N & Grove, S.K. (2009). *The Practice of Nursing Research : Appraisal, Synthesis and generation of Evidance*. 6th.Ed.St. Louis : Saunders-Elsevier.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta
- Davis, K & Neestrom, J,W.(2000). *Prilaku dalam organisasi*. Jakarta : PT Erlangga
- Demerounti, E, Bekker, A., Nachreiner, F & Schaufeli, W. (2000). *A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses*. *Journal of Advance Nursing* 2000, 32(2) :454-464
- Djajendra. (2013). *Motivasi Kerja*, Jakarta : PT Djajendra
- Feni, T. (2013). *Analisis Faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A RSUD Prof. R.D. Kandou Manado*. Tesis FKM Universitas Sam Ratulangi Manado. Tidak Dipublikasikan.
- Gatot, Adisasmito. (2006) *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. *Artikel Kesehatan*, 9(1)
- Gbayega, Adio,S. (2009) *Job Satisfaction and Career Commitmen of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria Career Development International Journal*. 59(3)
- Gibson, J.L, Ivance, J.M & Donnelly, J.H. (1996). *Organisasi : Prilaku, Struktur dan Proses*. (Alih Bahasa : N. Ardiani), Jilid I, Edisi 8, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gilles.DA.(2000). *Manajemen Keperawatan sebagai Suatu Pendekatan Sistem* (Terjemahan) Bandung : Yayasan IAPKP.
- Hamzah. (2001). *Hubungan supervisi, tanggung jawab dan Pengembangan Diri dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makasar*. Tesis Master FIK. UI, Tidak dipublikasikan.
- Hasniati, AG. (2002) *Hubungan Kompetensi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS OMNI Medical Center Jakarta*. FKUI. Tidak dipublikasikan
- Hastono, S.P & Sabri, L. (2010). *Statistik Kesehatan*. Jakarta : Rajawali Persada
- Higgins, J.M. (1994). *The Management Challenge*. 2nd Ed. USA : Macmilan College Publishing Company.
- Huber, D.L. (2006). *Leadership and Nursing Care Manajemen*, Thirt Edition. Philadelpia: W.B. Saunders
- Jiu, C.K. (2001). *Hubungan Faktor Individu dan Organisasi dengan Komitmen Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak*. Tesis Master FIK UI, Tidak dipublikasikan.
- Julianti, B.B. (2002). *Hubungan Karakteristik Perawat Pelaksana dengan Kpuasan Berdasarkan Dimensi Kerja Rumah Sakit Pelni Pertambunan Jakarta*. FKM UI Tesis tidak dipublikasikan
- Kolomboy, Fajillah. (2009). *Hubungan Budaya Kerja dan Iklim Oganisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Anutapura Palu*. Tesis Master FIK UI, Tidak dipublikasikan.



- Kreitner & Kinicki. (2005). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : salemba Empat
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan Prospektifnya, Teori, Konsep & Aplikasi*. Jakarta : FKUI.
- Lu, H, Barriball, K,L, Zhang, X, alison E & White, A, E. (2011). *Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited. : A Systematic Review. Internasional Journal of Nursing Studies*.
- Mangkunegara, P.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rodakarya.
- Maridi. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RS Islam Jakarta Pondok Kopi*. Tesis Master FIK UI, Tidak dipublikasikan.
- Marquis & Huston. (2002) *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Manojlovich, M 7 Laschinger, H. (2000). *The Relationship of Empowerment and Selected Personality Characteristics to Nursing Job Satisfaction. Journal of Nursing Administration*, 11, 586-595.
- McEachen & Keogh. (2007). *Nurse Management Demystified, A Self Teaching Guide*, New York : Mc Graw Hill.
- Mrayyan, M.T. (2000). *Jornadian Nurses' Job Satisfaction, Patiens' Satisfaction and Quality of Nursing Care. Internasional Journal Nursing Review* 53, 224-230.
- Muadi (2009). *Hubungan Iklim dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Perawat Pelaksana di Ruangan Inap BRSUS Waled Kabupaten Cirebon*. Tesis. FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Neeley, Farrell F. (2006). *Factor Influencing Job Satisfaction Among Hospice Nurses Working for Nonprofit Hospice Organization in Californins. Ph.D. Dissertation, Capella University, United State – Minnesota*. ABI/INFORM Global (Publication No. AAT 3213404).
- Neuman , K & Maylor, U. (2002). *Empirical Evidencen for and Patient the Nurse Satisfaction, Quality of Care and patient Satisfaction Chain. Internasional journal of Healt Care Quality Assurance*.
- Pillary.R. (2009). *Work Satisfaction of professional Nurses in South Africa : A Comparative Analysis of the Public and Privace Sectors*. Biomed Center.
- Polit. D.F & Back. C.T. (2010). *Essentials of Nursing Research : methods, Appraisal & Utilization*. Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins.
- Potter, P.A & Perry, A,G. (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses & Praktek*. Alih bahasa : Yasmin Asih. Edisi 4. Jakarta : EGC.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. (terjemahan). Jakarta : PT. Indeks
- Robbins, S & Judge (2007) *Prilaku Organisasi (Edisi 12) Diana Angelica, Terjemahan*. Jakarta : Prentice Hall in
- RSUD Sawahlunto. (2013). *Profil RSUD Sawahlunto*.
- Ruky, A.S. (2002). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta
- Satria. H.D. (2006). *Analisis Hubungan Tuntutan Klien Terhadap Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Soedomo*



- Trenggalek. FKUI. Tesis Tidak dipublikasikan
- Setiasih, W. (2006). *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepuasan Klien di Rumah Sakit Husada Jakarta*. Tesis Master tidak dipublikasikan. FIK. UI
- Siagian. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sigit,A. (2009). *Pengaruh Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dan Ketua Tim Terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Blanbayu Bayuwangi*. Tesis. FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Stamps, P.I. (1997). *Nurses and work satisfaction : An index for measurement*. Chicago: Health Administration Press.
- Suarli & Bachtiar. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Jakarta : Penerbit Erlangga Medical Series.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sunarty. (2010). *Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara*. FKUI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru
- Supriadi. (2006). *Hubungan Kerakteristik pekerjaan dengan Pelaksanaan Perilaku Caring oleh Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSI Samarinda*. FKUI. Tesis Tidak dipublikasikan.
- Taunton, R, L, Bott, M J, Koehn, M L, Miller, P, Rindner, E, Pace, K, Elliott, C, Bradley, K J, Boyle, D, & Dounton, N. (2004). *The NDNQI-adapted Index of Work Satisfaction*. *Journal of Nursing Measurement*, 12(2)