

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Rumah Sakit

2.1.1. Definisi Rumah Sakit

Departemen Kesehatan RI menyatakan bahwa rumah sakit merupakan pusat pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan medik spesialis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, baik rawat jalan, rawat inap maupun pelayanan instalasi. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dapat diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang RumahSakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta merupakan institusi yang dapat memberi keteladanan dalam budaya hidup bersih dan sehat serta kebersihan lingkungan (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2003)

2.1.2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan serta berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan

pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan (PMK Nomor 147 Tahun 2010). Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan sebagaimana yang dimaksud, rumah sakit mempunyai tugas fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas

jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Abdurrahmat, Fathoni, 2006).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan (Sutrisno, Edy, 2014).

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor (Robbins, Stephen P., 2006), antara lain :

1. Kerja Yang Menantang Secara Mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan Yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega Yang Supportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal, dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.2.3. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja antara lain (Robbins, P. Stephen, 2003), yaitu :

a. Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai oleh

perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima (upah/gaji) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat kebersihan yang diharapkan.

b. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Kemangkiran yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Sementara kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat kemangkiran akan rendah.

c. Keluarnya Pekerja (*Turnover*)

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimalisir tingkat keluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.3 Ringkasan Sumber Pustaka

2.3.1 Artikel Pertama

Gambar 2.1 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Pertama

Judul	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Yang Bekerja Di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan
Nama Penulis	Zainuddin Harahap
Email Penulis	zaihrp05@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Medan-Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sumatera Utara (STIKes SU)
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Public Health Journal,ISSN: 2654-7171, Volume 6, No 1, Oktober 2019

URL	http://www.inkessumut.ac.id/ojs/index.php/phi/index
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Kepuasan kerja perawat adalah kondisi subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan dari apa yang sebenarnya diterima oleh perawat dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan sebagai sesuatu yang sesuai atau tepat untuk mereka. Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat berdasarkan kepuasan aktivitas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. Sampel diambil dari perawat yang telah bekerja minimal 1 tahun, dengan total 67 responden. Pengambilan sampel didasarkan pada simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan pada Januari - Maret 2015. Pemrosesan data penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja secara keseluruhan ($P < 0,05$) memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit Dr. Pirngadi Medan. Ada hubungan yang signifikan antara insentif yang diterima oleh perawat dan kepuasan kerja perawat ($0,04 < 0,05$). Ada hubungan yang signifikan antara promosi kerja yang diterima perawat dengan kepuasan kerja perawat yaitu ($0,00 < 0,05$), ada hubungan antara sikap atasan dan rekan kerja yang diterima perawat dengan kepuasan kerja perawat yaitu ($0,00 < 0,05$) dan ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja yang diterima oleh perawat dengan kepuasan kerja perawat, yaitu ($0,032 < 0,05$).

Kata kunci: Kepuasan kerja, Perawat.

2.3.2 Artikel Kedua

Gambar 2.2 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kedua

Judul	Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Pamekasan
Nama Penulis	Andy Eka Bachtiar
Email Penulis	andyeka.bachtiar@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Pamekasan - STIKes Adi Husada
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	ADI HUSADA NURSING JOURNAL, ISSN: 2443-4019, Vol. 2, No. 1, Juni 2016
URL	https://adihusada.ac.id/jurnal/index.php/AHNJ/article/view/26

Tanggal Unggah	-
----------------	---

Abstrak

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat. Angka ketidakpuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan Tahun 2014 mencapai 60.3%. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat dan menyusun rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif observasional dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Lokasi Penelitian berada di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan. Populasi penelitian adalah perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan sebanyak 11 orang sedangkan besar sampel penelitian diambil dengan teknik total populasi. Pengambilan data melalui kuesioner. Variabel penelitian meliputi faktor higiene dan motivator yang mengacu pada teori Herzberg. Responden menilai variabel higiene dan motivator secara beragam. Responden menyatakan puas terhadap hubungan antar personal, cukup puas terhadap kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, gaji, kondisi pekerjaan, status kerja serta tidak puas terhadap jaminan pekerjaan. Responden menyatakan puas terhadap pekerjaan, cukup puas terhadap kemajuan, pencapaian prestasi, tanggung jawab dan kemampuan untuk berkembang serta tidak puas terhadap pengakuan. Gaji dan pengakuan merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan sistem remunerasi dan meningkatkan kepercayaan terhadap perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perawat, Teori Herzberg

2.3.3 Artikel Ketiga

Gambar 2.3 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Ketiga

Judul	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang
Nama Penulis	Lilik Pranata ¹ , Maria Tarisia Rini ¹ , Vincencius Surani ¹
Email Penulis	lilikpranata390@yahoo.co.id
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jambi - <u>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Baiturrahim Jambi</u>
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi, ISSN :2302-8416, Vol 9, No 1, Maret 2020

URL	http://jab.stikba.ac.id/index.php/jab/article/view/28
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Latar belakang : Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan pretasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan dalam kombinasi di antara keduanya. **Metode :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di bangsal rumah sakit Rumah Sakit Myria Palembang. Menggunakan metode kuantitatif survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data. Populasi dari semua perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang. Sampel penelitian adalah 55 perawat dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan analisis data menggunakan uji chi square dalam mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai $p 0,008 < \alpha 0,05$. **Hasil :** Adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai $p 0,000 < \alpha 0,05$. Tidak ada hubungan dengan peran manajer dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai $p 0,209 > \alpha 0,005$. **Kesimpulan :** Berdasarkan hasil penelitian disarankan ke tempat penelitian untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, dengan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Perawat, Motivasi, Lingkungan Kerja, Manajer

2.3.4 Artikel Keempat

Gambar 2.4 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Keempat

Judul	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Perawat Pelaksana Terhadap Rotasi Ruang Di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga
Nama Penulis	Wasis Eko Kurniawan, Refa Teja Muti
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Banyumas - Universitas Harapan Bangsa
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Viva Medika, ISSN : 1979-2026, Vol. 13, No. 02 (2020) Volume 13/NOMOR 02/MARET/2020

URL	http://ejournal.uhb.ac.id/index.php/VM/navigationMenu/view/indexing
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Latar Belakang: Rotasi atau penggulungan memiliki sense of play atau memutar penempatan struktural dan fungsional dari posisi tertentu ke posisi lain yang ditentukan dalam kebijakan yang wajib. Sementara rotasi ditafsirkan sebagai hukuman dan prosedur tetap di rumah sakit masih secara teknis tidak ada penjelasan tentang alasan rotasi. **Tujuan penelitian:** untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perawat menerapkan rotasi ruang di rumah sakit dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasional. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling menggunakan kuesioner karena alat pengumpulan data dibagikan kepada 74 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis multivariat Regresi Logistik. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian ini adalah ketiga faktor yang mempengaruhi ruang rotasi apakah ada pengaruh yang signifikan di antara ketiga faktor yang mempengaruhi implementasi kepuasan perawat di rumah sakit roatsi ruang dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga (Peluang untuk memajukan nilai $p = 0,018$, Kolega nilai $p = 0,010$, nilai p kondisi kerja = $0,004$). Faktor paling dominan dari rotasi ruang di rumah sakit dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah peluang yang signifikan untuk kemajuan, di mana nilai p $0,025 < \alpha = 0,05$. **Kesimpulan:** Faktor paling dominan dari rotasi ruang di rumah sakit dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah peluang untuk maju.

Kata kunci : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Perawat Pelaksana, Perawat Eksekutif, Rotasi Ruang.

2.3.5 Artikel Kelima

Gambar 2.5 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kelima

Judul	Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa
Nama Penulis	Dian Ariani ¹ , Tarsyad Nugraha ² , Imam Muhammad ³
Email Penulis	antoarunraja@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Polewali Mandar - <u>Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Al Asyariah Mandar</u>
ISSN, Vol,	J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat, ISSN : 2541-

Nomor Issue & Tahun	4542, Volume 6, Nomor 1, Mei 2020
URL	https://journal.lppmunasman.ac.id/index.php/jikm/article/view/650/0
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Peningkatan dan pemantapan peran bagi perawat akhir-akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik pada layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (4). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Langsa tahun 2019. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, supervisi dan lingkungan kerja. Penelitian ini survey analitik dengan desain penelitian adalah cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Langsa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling. Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,001 ($p < 0,05$), ada hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,000 ($p < 0,05$), ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,000 ($p < 0,05$) dan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,003 ($p < 0,05$). Berdasarkan analisa multivariat ditemukan bahwa antara keempat variabel bebas yang paling mempengaruhi terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan supervisi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Supervisi dan Lingkungan Kerja.

2.3.6 Artikel Keenam

Gambar 2.6 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Keenam

Judul	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia
Nama Penulis	Defran Siska & Silviana Hendri
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Papua - Minda Masagi Foundation, STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	SIPATAHOENAN, ISSN : 2407-7348, Vol 5, No 1 (2018)
URL	http://journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan/article/view/992
Tanggal Unggah	30 April 2018

Abstrak

“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wamena di Papua, Indonesia”. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) di Wamena; serta untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Penelitian ini dilakukan di RSUD Wamena dengan 86 sampel perawat. Metode dan analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan penelitian deskriptif. Sementara itu, untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis regresi berganda. Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas, bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja bagi perawat di RSUD Wamena. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja perawat. Secara parsial, variabel Insentif dan Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Sedangkan variabel Kompetensi, secara parsial, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena. Variabel yang paling dominan dari ketiga variabel yang diuji pada Kepuasan Kerja adalah variabel Kompetensi. Direkomendasikan bahwa Kepuasan Kerja perawat di RSUD Wamena tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata Kunci : Faktor Insentif; Kompetensi; Fasilitas; Kepuasan kerja; Perawat; Layanan Rumah Sakit.

2.3.7 Artikel Ketujuh

Gambar 2.7 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Ketujuh

Judul	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Solok
Nama Penulis	Rhona Sandra, Desy Sondari
Email Penulis	sandra.rhona@yahoo.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Padang - Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Syedza Sainatika Padang Sumatera Barat
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	MEDISAINS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Kesehatan, ISSN: 2621-2366, Vol. 15, No. 3 (2017)
URL	http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/medisains/article/view/2079
Tanggal Unggah	-

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

2.3.8 Artikel Kedelapan

Gambar 2.8 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kedelapan

Judul	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari
Nama Penulis	Elprida Sirait, Endang Pertiwiwati, Herawati
Email Penulis	elpridasirait@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Banjarmasin - Universitas Lambung Mangkurat
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan, ISSN : <u>2541-5980</u> , Vol. 4, No. 1 (2016)
URL	https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JDK/about/editorialTeam
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor (pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi) yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Desain penelitian adalah deskriptif cross sectional. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian dilakukan dari Agustus 2015 sampai November 2015 pada 83 responden perawat di RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Analisis data menggunakan Fisher Exact. Hasil penelitian menunjukkan hanya faktor pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (p value 0,302), sedangkan faktor lainnya berhubungan. Disarankan untuk melakukan peningkatan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk memaksimalkan kerja perawat.

Kata-kata kunci: Kepuasan Kerja, Faktor Yang Mempengaruhi, Perawat, Rawat Inap.

2.3.9 Artikel Kesembilan

Gambar 2.9 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kesembilan

Judul	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak
Nama Penulis	Nurmalasari
Email Penulis	mhala_mm@yahoo.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jakarta - LPPM Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Perspektif, ISSN :2550-1178, Vol. 11, No. 1 (2013)
URL	http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/issue/view/249
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat rumah sakit YARSI Pontianak. Variabel yang digunakan adalah gaji / upah (x1), rekan kerja (x2), kondisi kerja (x3), peluang untuk maju (x4), komunikasi (x5), keamanan kerja (x6) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan oleh metode survei, total populasi di set 39 responden. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data koefisien determinasi atau R square sebesar 0,662. berarti variabel Y dipengaruhi oleh enam variabel bebas yaitu 66,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai adjuster R Square sebesar 59,9% menunjukkan bahwa harus ada pengaruh yang kuat dari gaji / upah (x1), rekan kerja (x2), kondisi kerja (x3), peluang untuk maju (x4), komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) adalah unit perawat yang saling terkait di 59,9%, sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Kata kunci : Kepuasan Kerja

2.3.10 Artikel Kesepuluh

Gambar 2.10 Sumber Pustaka Jurnal Artikel Kesepuluh

Judul	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Tni Au Yogyakarta
Nama Penulis	Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati, dan Wiyadi
Email Penulis	petra_dalla@yahoo.co.id
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Artikel Nasional
Nama Kota-Penerbit	Surakarta – Universitas Muhammadiyah Surakarta
ISSN, Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, ISSN : 2548-7213, vol. 8, no. 1, pp. 37-42, April 2017
URL	http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/3777
Tanggal Unggah	-

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Angkatan Udara RSP Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSP Angkatan Udara Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta sebanyak 96 orang. Sampel diambil sebanyak 71 perawat yang bertugas di unit rawat inap termasuk ruang Camar, ruang Merak, ruang kasuari dan ruang parkit. Metode analitik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Gaji, pengawasan, dan rekan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Sementara kampanye menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja, bekerja sendiri dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan kerja, Bekerja Sendiri, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.