

***Analysis Of Factors Influencing Job Satisfaction
 Of Inpatient Unit Officers At Mangusada Regional Hospital (RSD)
 In 2023***

***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
 Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Daerah (RSD)
 Mangusada Tahun 2023***

I Komang Riko Agus Widana¹, Kadek Fina Aryani Putri^{2*}, Nyoman Suarjana³

^{1,2,3}Program Studi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author : finaaryaniputri@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>RSD Mangusada, Inpatient Unit, Job Satisfaction</i></p>	<p>Abstract <i>Job satisfaction is a person's feeling towards his work which is everything that exists and is encountered in the work environment. Based on the employee satisfaction survey at Mangusada Hospital, it reached 74.2% in 2022, 77% in 2021, 75.2% in 2020, and 74.8% in 2019; the result decreased when compared to the previous 3 years. This study aims to analyze the factors that influence the job satisfaction of Inpatient Unit officers at the Mangusada Badung Regional Hospital (RSD). This research used quantitative analytic research with a cross sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire via the Google Form. The population of this study was 251 people in the inpatient unit of RSD Mangusada. The sample of this research used 154 respondents. Data analysis used univariate, bivariate, and multivariate analysis. The results of this study indicate that 3 variables have a significant relationship with job satisfaction on the bivariate test, namely the recognition of other people with a value (p = 0.001), compensation with a value (p=0.003), company policy and administration with a value (p=0.004). Furthermore, there are 2 variables that have the most influence on job satisfaction on the multivariate test, namely recognition of other people with a p-value (0.005) and company policy and administration with a p-value (0.009). The conclusion of this study, there are three variables that have a significant relationship with job satisfaction and the two most influential variables.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>RSD mangusada, unit rawat inap, kepuasan kerja</i></p>	<p>Abstrak <i>Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang segala sesuatu yang ada serta dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan Survei kepuasan pegawai di RSD Mangusada pada tahun 2022 mencapai 74,2%, tahun 2021 77%, tahun 2020 75,2%, tahun 2019 mencapai 74,8%, pada hasil ini</i></p>

menurun apabila dibandingkan 3 tahun sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja petugas Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Badung. Penelitian menggunakan penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan crosssectional. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner melalui google form. Populasi penelitian ini 251 orang di unit rawat inap RSD mangusada. Sampel penelitian ini menggunakan 154 responden. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 3 variabel terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada uji bivariat yaitu pada pengakuan orang lain dengan nilai ($p=0,001$), kompensasi dengan nilai ($p=0,003$), company policy and administration dengan nilai ($p=0,004$). Dan terdapat 2 variabel yang paling berpengaruh dengan kepuasan kerja pada uji multivariat yaitu pengakuan orang lain dengan nilai p-value (0,005) dan company policy and administration dengan nilai p-value (0,009). Kesimpulan penelitian ini, terdapat tiga variabel yang terdapat hubungan yg signifikan dengan kepuasan kerja dan dua variabel yang paling berpengaruh.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perindividu, Rumah Sakit menyediakan pelayanan Rawat Jalan, Rawat Darurat, Rawat Inap, dan serta sebagai upaya kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat upaya kesehatan di laksanakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*). Dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*), dilaksanakan secara menyeluruh, tertata, dan berkesinambungan (Permenkes RI, 2016).

Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Kabupaten Badung adalah satu-satunya fasilitas kesehatan tingkat lanjutan milik pemerintah di Kabupaten Badung yang memberikan pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, IGD, Laboratorium, dan pelayanan lainnya. Selama perkembangannya, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Badung No. 3 tahun 2002, maka Rumah Sakit Daerah Badung dioperasikan secara resmi Pada tahun 2011 Rumah Sakit ini dinyatakan lulus akreditasi Rumah Sakit dengan status akreditasi penuh tingkat dasar, kemudian tahun 2013 ditetapkan sebagai Rumah Sakit umum kelas B.

Sebagai Rumah Sakit yang terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat, RSD Mangusada Kabupaten Badung sebagai Rumah Sakit pilihan masyarakat Kabupaten Badung menyediakan jasa layanan kesehatan yang mengutamakan mutu dan keselamatan pasien. Layanan Rawat Inap di RSD Mangusada terdiri dari 12 ruangan yaitu Cilinaya, Janger Pinere (B), Kecak, Margapati, Oleg Pinere (A), Panyembrama, Pendet, Puspanjali, Gopala, Legong, Paviliun Lt 2, Paviliun Lt 3. Dengan jumlah keseluruhan petugas dari setiap ruangan yaitu 251 orang petugas.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Badung menetapkan standar kepuasan pegawai pada 100% Berdasarkan Survei kepuasan pegawai di RSD Mangusada pada tahun 2022 dari hasil keseluruhan kepuasan Staf RSD mangusada berdasarkan hasil analisis

menunjukkan kepuasan pegawai dari tahun 2022 mencapai 74,2%, tahun 2021 77%, tahun 2020 75,2%, tahun 2019 mencapai 74,8%, pada hasil ini menurun apabila dibandingkan 3 tahun sebelumnya.

Skor rata rata kepuasan Staf di 4 unsur Pelayanan yang ada di Rumah Sakit Daerah Mangusada yaitu Rawat Inap, Rawat Jalan, Rawat Darurat dan layanan Penunjang. Berdasarkan hasil diketahui Unit Rawat Darurat Mencapai 80%, Dan Pada Unit Layanan Penunjang 77%, dan Unit Rawat Jalan 72,8% dan Unit Rawat Inap mencapai 70%. Hasil ini masih rendah berdasarkan standar kepuasan yang ditetapkan oleh RSD Mangusada yaitu 100%. hasil tersebut, pegawai Unit Rawat Darurat memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan unit kerja lainnya dan unit kerja Rawat Inap memiliki tingkat kepuasan terendah. (CPHI, 2022).

Ruang lingkup kegiatan survei kepuasan pegawai mencakup yang tertera pada permenpan-RB No. 14 Tahun 2017, tentang pedoman survei kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Adapun ruang lingkup kegiatan survei kepuasan pegawai (SKP) didasari pada teori seperti teori kepuasan kerja yang cukup sering digunakan yaitu: teori dua factor oleh Frederick Hezberg Tahun 1959. Teori ini membagi kepuasan kerja ke dalam dua faktor motivasi, yakni faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*hygine factor*) yang disebut dengan *extrinsic motivation*. (Perwira, 2022).

Faktor pemuas tersebut terdiri dari komponen Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Tanggung Jawab, Peluang untuk maju (*Advancement*), dan Pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor pemelihara meliputi, Kompensasi, Keamanan dan Keselamatan Kerja, Kondisi Kerja, Kebijakan, Supevisi Teknis, *interpersonal relation*. Berdasarkan uraian diatas dalam melihat survie kepuasan pegawai, maka digunakannya teori 2 faktor/*two factor theory* oleh frederick hezrberg.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Daerah Mangusada"

METODE

Penelitian ini menggunakan analitik kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Badung. yang terletak di Jalan Raya Kapal, Mangupura, Mengwi, Kapal, Kecamatan. Mengwi, Kabupaten Badung. Penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga Juli tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 251 orang petugas atau pegawai Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada Badung. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh petugas Unit Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. dalam menentukan jumlah anggota sampel yang dibutuhkan, penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan besar sampel penelitian adalah 154, responden dari 251 petugas unti Rawat Inap yang ada di Rumah Sakit Daerah Mangusada. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* menurut merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui *Google form*. Variabel yang akan dibahas yaitu variabel independent dan dependent. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah univariat, bivariat, multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden

Berdasarkan hasil pengambilan data terhadap responden yang berjumlah 154 orang berisi identitas responden meliputi umur, pendidikan, pekerjaan, dan jenis kelamin. Yang dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan dan Jenis Kelamin di Unit Rawat Inap RSD Mangusada

Karakteristik Responden	Frekuensi (f) (n = 154)	Persentase (%)
Umur		
<25	10	6,5
25-30	35	22,7
31-40	88	57,1
>40	21	13,6
Pendidikan terakhir		
D3	65	42,2
S1	82	53,2
Lainnya	7	4,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	13,0
Perempuan	134	87,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan tingkat usianya, yang berumur <25 tahun sebanyak 10 orang (6,5%), yang berumur 25-30 tahun sebanyak 35 orang (22,7%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 88 orang (57,1%) dan >40 tahun 21 orang (13,6%) Dilihat dari tingkat Pendidikan terakhir, Pendidikan D3 sebanyak 65 orang (42,2%), Pendidikan S1 terbanyak yaitu 82 orang atau (53,2%), dan Pendidikan lainnya sebanyak 7 orang (4,5%). Kemudian berdasarkan jenis kelamin Laki-laki yaitu 20 orang (13,0%) dan Perempuan sebanyak 134 orang (87,0%).

Tabel 2.

Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Dan Tempat Ruang Bekerja di Unit Rawat Inap RSD Mangusada

Karakteristik Responden	Frekuensi (f) (n = 154)	Persentase (%)
Jenis Pekerjaan		
Perawat	131	85,1
Bidan	17	11,0
Administrasi	6	3,9
Tempat Ruang Bekerja		
Cilinya	7	4,5

Janger	15	9,7
Kecak	14	9,1
Margapati	12	7,8
Oleg	15	9,7
Panyembrahma	16	10,4
Pendet	10	6,5
Puspanjali	10	6,5
Paviliun LT 2	14	9,1
Paviliun LT 3	16	10,4
Gopala	10	6,5
Legong	15	9,7

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan, perawat sebanyak 131 orang (85.1%), bidan sebanyak 17 orang (11,0%) dan administrasi sebanyak 6 orang (3,9 %), Dilihat dari tempat ruangan bekerja, cilinaya sebanyak 7 orang (4,5%), janger sebanyak 15 orang (9,7 %), kecak sebanyak 14 orang (9,1 %), margapati sebanyak 12 orang (7,8 %), oleg sebanyak 15 orang (9,7%), panyembrahma sebanyak 16 orang (10,4%), pendet sebanyak 10 orang (6,5%), puspanjali sebanyak 10 orang (6,5%), paviliun LT 2 sebanyak 14 orang (9,1 %), paviliun LT 3 sebanyak 16 orang (10,4), Gopala sebanyak 10 orang (6,5 %) dan legong sebanyak 15 orang responden (9,7 %).

a) Analisis Univariat Berdasarkan Variabel Penelitian

Hasil analisis univariat pada variabel faktor motivasi (Intrinsik) pada penelitian ini dan hasil yang diperoleh adalah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada tabel 3. sebagai berikut :

Tabel 3.
 Hasil Analisis Univariat Variabel Faktor Motivasi

Variabel <i>motivation factor</i>	Frekuensi	Persentase
Prestasi yang diraih		
Baik	136	88,3
Buruk	18	11,7
Pengakuan orang lain		
Pernah	139	90,3
Tidak pernah	15	9,7
Tanggung jawab		
Besar	134	87,0
Kecil	20	13,0
Peluang untuk maju		
Sesuai	130	84,4
Tidak sesuai	24	15,6
Pekerjaan itu sendiri		
Sesuai	133	86,4
Tidak sesuai	21	13,6

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa paling banyak responden baik yang memperoleh prestasi yang diraih dengan presentase 88,3%, pada variabel pengakuan orang lain paling banyak responden yang memperoleh pengakuan pernah dengan presentase 90,3%, pada variabel tanggung jawab paling banyak responden memperoleh tanggung jawab besar dengan presentase 87,0%, sedangkan pada variabel peluang untuk maju memperoleh presentase paling banyak yaitu sesuai 84,4%, dan pada variabel pekerjaan itu sendiri paling banyak responden memperoleh sesuai dengan presentase 86,4%.

Hasil analisis univariat pada variabel faktor hygiene (Ektrinsik) pada penelitian ini dan hasil yang diperoleh adalah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4.
 Hasil Analisis Univariat Variabel Faktor Hygiene

Variabel <i>Hygiene</i> <i>Factor</i>	Frekuensi	Persentase
Kompensasi		
Sesuai	118	76,6
Tidak sesuai	36	23,4
Job security		
Sesuai	145	94,2
Tidak sesuai	9	5,8
Kondisi kerja		
Menunjang	143	92,9
Tidak menunjang	11	7,1
Company policy and administration		
Sesuai	104	67,5
Tidak sesuai	50	32,5
Supervisi teknis		
Baik	142	92,2
Tidak baik	12	7,8
Interpersonal relation		
Mendukung	146	94,8
Tidak mendukung	8	5,2

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa paling banyak responden sesuai yang memperoleh kompensasi dengan presentase 76,6%, pada variabel job security paling banyak responden sesuai dengan presentase 94,2%, pada variabel kondisi kerja paling banyak responden yang memperoleh kondisi yang menunjang dengan presentase 92,9%, pada variabel company policy and administration responden paling banyak memperoleh sesuai dengan presentase 67,5% dan pada variabel supervisi teknis responden yang paling banyak yaitu baik dengan presentase 92,2% dan pada variabel interpersonal relation responden paling banyak mendapatkan menunjang dengan presentase 94,8%.

Hasil analisis univariat pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dan hasil yang diperoleh adalah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut :

Tabel 5.
 Hasil Analisis Univariat Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja	Frekuensi	Persentase
Kepuasan kerja		
Puas	115	74,7
Tidak puas	39	25,3

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa paling banyak responden puasa yang memperoleh kepuasan kerja dengan presentase 74,7%.

b) Hasil Uji Analisis Bivariat

Pada penelitian ini analisis bivariat digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara faktor motivasi dan faktor hygiene dengan kepuasan kerja petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Yang dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 1.
 Hasil Analisis Bivariat Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Petugas Unti Rawat Inap Di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mangusada

Variabel	Petugas Unit Rawat Inap (N = 154)		P-Value
	Puas N (%)	Tidak Puas N (%)	
Prestasi Yang Diraih			
Baik	100 (64,9%)	36 (23,4%)	0,369
Buruk	15 (9,7%)	3 (1,9%)	
Pengakuan Orang Lain			
Pernah	109 (70,8%)	30 (19,5%)	0,001
Tidak Pernah	6 (3,9%)	9 (5,8%)	
Tanggung Jawab			
Besar	104 (67,5%)	30 (19,5%)	0,30
Kecil	11 (7,1%)	9 (5,8%)	
Peluang Untuk Maju			
Sesuai	97 (63,0%)	33 (21,4%)	0,968
Tidak Sesuai	18 (11,7%)	6 (3,9%)	
Pekerjaan Itu Sendiri			
Sesuai	99 (64,3%)	34 (22,1%)	0,864
Tidak Sesuai	16 (10,4%)	5 (3,2%)	
Kopensasi			
Sesuai	95 (61,7%)	23 (14,9%)	0,003
Tidak Sesuai	20 (13,0%)	16 (10,4%)	
Job Security			
Sesuai	109 (70,8%)	36 (23,4%)	0,569
Tidak Sesuai	6 (3,9%)	3 (1,9%)	

Kondisi Kerja			
Menunjang	108 (70,1%)	35 (24,5%)	0,382
Tidak Menunjang	7 (4,5%)	4 (2,6%)	
Company Policy And Administration			
Sesuai	85 (55,2%)	19 (12,3%)	0,004
Tidak Sesuai	30 (19,5%)	20 (13,0%)	
Supervisi Teknis			
Baik	107 (69,5%)	35 (22,7%)	0,506
Tidak Baik	8 (5,2%)	4 (2,6%)	
Interpersonal Relation			
Mendukung	109 (70,8%)	37 (24,0%)	0,983
Tidak Mendukung	6 (3,9%)	2 (1,3%)	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel prestasi yang diraih pada kategori baik dan merasa puas sebanyak 100 orang (64,9%), pada kategori baik merasa tidak puas sebanyak 36 orang (23,4%), sedangkan pada kategori buruk merasa puas sebanyak 15 orang (9,7%), dan pada kategori buruk merasa tidak puas sebanyak 3 orang (1,9%), dan didapatkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value = 0,369 yang artinya nilai p-value > 0,05 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi yang diraih dengan kepuasan kerja.

Pada variabel pengakuan orang lain dalam kategori pernah merasa puas mendapatkan sebanyak 109 orang (70,8%), pada kategori pernah merasa tidak puas sebanyak 30 orang (19,5%), sedangkan pada kategori tidak pernah dan merasa puas sebanyak 6 orang (3,9%), pada kategori tidak pernah dan merasa tidak puas sebanyak 9 orang (5,8%), dan didapatkan hasil uji chi- square dengan nilai p-value = 0,001 nilai $p < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengakuan orang lain dengan kepuasan kerja.

Pada variabel tanggung jawab pada kategori besar merasa puas sebanyak 104 orang (67,5%), pada kategori besar merasa tidak puas sebanyak 30 orang (19,5%), sedangkan pada kategori kecil merasa puas sebanyak 11 orang (7,1%), pada kategori kecil merasa tidak puas sebanyak 9 orang (5,8%), dan didapatkan hasil uji chi- square dengan nilai p-value 0,30 yang artinya nilai p-value > 0,05 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja.

Pada variabel peluang untuk maju pada kategori sesuai merasa puas sebanyak 97 orang (63,0%), pada kategori sesuai merasa tidak puas sebanyak 33 orang (21,4%), sedangkan pada kategori tidak sesuai merasa puas sebanyak 18 orang (11,7%), pada kategori tidak sesuai merasa tidak puas sebanyak 6 orang (3,9%), dan didapatkan hasil uji chi- square dengan nilai p-value 0,968 yang artinya nilai p-value > 0,05 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peluang untuk maju dengan kepuasan kerja.

Pada variabel pekerjaan itu sendiri dalam kategori sesuai merasa puas diperoleh sebanyak 99 orang (64,3%), kategori sesuai merasa tidak puas sebanyak 34 orang (22,1%), sedangkan pada kategori tidak sesuai merasa puas sebanyak 16 orang (10,4%), kategori tidak sesuai merasa tidakpuas sebanyak 5 orang (3,2%), dan diadptkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value 0,864 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan karena nilai p- value > 0,05.

Pada variabel kompensasi di kategori sesuai merasa puas sebanyak 95 orang (61,7%), pada kategori sesuai merasa tidak puas sebanyak 23 orang (14,9%), sedangkan dalam kategori tidak sesuai merasa puas sebanyak 20 orang (13,0%), pada kategori tidak sesuai merasa tidak puas sebanyak 16 orang (10,4%), dan didapatkan hasil uji chi- square dengan nilai p-value $0,003 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Pada variabel job security di kategori sesuai merasa puas sebanyak 109 (70,8%), Pada kategori sesuai merasa tidak puas sebanyak 36 orang (23,4%), sedangkan pada kategori tidak sesuai merasa puas sebanyak 6 orang (3,9%), pada kategori tidak sesuai merasa tidak puas sebanyak 3 orang (1,9%), dan didapatkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value 0,569 yang artinya $> 0,05$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara job security dengan kepuasan kerja.

Pada variabel kondisi kerja diperoleh dalam kategori menunjang merasa puas sebanyak 108 orang (70,1%), dan pada kategori menunjang merasa tidak puas sebanyak 35 orang (24,4%), sedangkan pada kategori tidak menunjang merasa puas sebanyak 7 orang (4,5%), pada kategori tidak menunjang merasa tidak puas sebanyak 4 orang (2,6%) dan didapatkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value 0,382 artinya nilai $p > 0,05$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.

Pada variabel company policy and administration memperoleh sebanyak 85 orang (55,2%) pada kategori sesuai yang merasa puas, dan pada kategori sesuai merasa tidak puas sebanyak 19 orang (12,3%), sedangkan dalam kategori tidak sesuai merasa puas sebanyak 30 orang (19,5%), pada kategori tidak sesuai merasa tidak puas sebanyak 20 orang (13,0%), dan didapatkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value 0,004 yang artinya nilai $p = < 0,05$ terdapat hubungan yang signifikan antara company policy and administration dengan kepuasan kerja.

Pada variabel supervisi teknis dalam kategori baik merasa puas sebanyak 107 orang (69,5%), pada kategori baik merasa tidak puas 35 orang (22,7%). Sedangkan pada kategori tidak baik merasa puas 8 orang (5,2%), pada kategori tidak baik merasa tidak puas sebanyak 4 orang (2,6%) dan didapatkan hasil uji chi-square dengan nilai p-value 0,506 yang artinya nilai $p = > 0,05$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi teknis dengan kepuasan kerja.

Pada variabel interpersonal relation pada kategori mendukung merasa puas sebanyak 109 orang (70,8%), kategori mendukung merasa tidak puas sebanyak 37 orang (24,0%), sedangkan pada kategori tidak mendukung merasa puas sebanyak 6 orang (3,9%), tidak mendukung merasa tidak puas sebanyak 2 orang (1,3%) dan didapatkan hasil dari uji chi square dengan nilai p-value 0,983 yang artinya nilai $p = > 0,05$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal relation dengan kepuasan kerja.

c) Hasil Uji Analisis Multivariat

Pada penelitian ini dilakukan analisis multivariat dengan sebelas 11 variabel. dalam melakukan pengujian analisis multivariat berdasarkan hasil dari uji bivariat sebelumnya terdapat 3 variabel yang memenuhi syarat untuk masuk kedalam uji multivariat dikarenakan nilai p-value < 0,25. Variabel yang memenuhi syarat seperti pengakuan orang lain, kompensasi dan company policy and administration yang dapat dilihat pada tabel 7. sebagai berikut :

Tabel 2.

Hasil Analisis Multivariat Antara Pengakuan Orang Lain, Company Policy And Administration Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada Tahun 2023

Variabel	OR (exp.B)	P-Value
- Pengakuan orang lain	5.082	0,005
- Company policy and administration	2.838	0,009

Diketahui bahwa hasil analisis multivariat dari 3 variabel yang memenuhi syarat untuk melakukan uji multivariat hanya terdapat 2 variabel yang paling berpengaruh, variabel yang paling berpengaruh yaitu pengakuan orang lain dengan nilai p-value 0,005 dan pada variabel company policy and administration dengan nilai p-value 0,009. yang artinya kedua variabel ini signifikan atau paling berpengaruh pada kepuasan kerja petugas unit rawat inap di RSD mangusada.

Pembahasan Hasil Penelitian

a) Hubungan Prestasi Yang Diraih Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Berdasarkan hasil penelitian ini dari 154 responden menunjukkan bahwa variabel prestasi yang diraih tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,369$ artinya $p \text{ value} > \alpha (0,05)$ dan pada analisis multivariat nilai p-value > 0,25 artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang diproyeksikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karena berdasarkan hasil kuesioner didapatkan hasil dari item pertanyaan yang mendapatkan presentase paling banyak menjawab setuju yaitu item pertanyaan “apakah penilaian prestasi anggota sudah dilakukan secara obyektif” dengan presentase (60,2%).

Hasil penelitian sejalan dengan Sulistyarini (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki prestasi kerja baik dan merasa puas bekerja di rumah sakit haji jakarta ada 40 dari 75 orang (53,3%). Dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square, diperoleh nilai p-value sebesar 1,000, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai tetap di rumah sakit haji jakarta (Sulistyarini, 2013).

b) Hubungan Pengakuan Orang Lain Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pada variabel pengakuan orang lain terdapat adanya hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dengan hasil uji chi-square, nilai $p = 0,001$ artinya $p \text{ value} < \alpha (0,05)$. Dan pada analisis multivariat nilai $p \text{ value} < 0,25$ artinya memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Pengakuan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dikarenakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara pengakuan dengan kepuasan kerja berdasarkan dengan hasil kuesioner dari beberapa item pertanyaan dengan presentase paling banyak menjawab setuju yaitu “saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas” dengan presentase (66,7%), dan presentase paling banyak menjawab kurang setuju terdapat pada item pertanyaan “saya memperoleh kenaikan gaji atas prestasi kerja yang saya raih” dengan presentase (35%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulistyarini (2013). Menunjukkan bahwa responden yang tidak pernah memperoleh pengakuan adalah 72,1%, dengan peluang sebesar 6,171 kali untuk merasa tidak puas bekerja menjadi pegawai tetap rumah sakit haji jakarta. Berdasarkan uji chi-square, didapatkan nilai $p \text{ value}$ sebesar 0,000, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengakuan dengan kepuasan kerja pegawai tetap di rumah sakit haji jakarta. (Sulistyarini, 2013).

c) Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel tanggung jawab dan di dapatkan hasil uji chi-square dengan nilai $p = 0,30$ artinya $p \text{ value} > \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai $p \text{ value} > 0,25$ artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulistyarini (2013). Dari hasil analisis hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa pegawai yang mendapatkan tanggung jawab besar merasa puas lebih banyak (55,4%) dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan tanggung jawab kecil (50%). Berdasarkan uji statistik menggunakan chi-square diperoleh bahwa nilai $p \text{ value}$ sebesar 0,727, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kepausan kerja. (Sulistyarini, 2013).

d) Hubungan Peluang Untuk Maju Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada.

Hasil dari penelitian ini dalam peluang untuk maju dan di dapatkan hasil uji chi-square, dengan nilai $p = 0,968$, artinya $p \text{ value} > \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peluang untuk maju dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai $p \text{ value} > 0,25$ artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Wolo dkk (2017). Koefisien regresi variabel peluang untuk maju memiliki hasil nilai t sebesar (-1,431) kurang dari $t (1,994)$ dan nilai signifikan sebesar 0,157 lebih dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peluang

untuk maju berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H2 ditolak, artinya peluang untuk maju tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta (Wolo et al., 2017).

e) Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Pekerjaan itu sendiri atau jenis pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pekerjaan itu sendiri dalam hasil uji chi-square, nilai $p = 0,864$, artinya p value $> \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai p -value $> 0,25$ artinya memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sulistyarini (2013). Menunjukkan bahwa responden yang berpendapat jenis pekerjaannya tidak sesuai dengan minat adalah 75% dengan peluang sebesar 4,135 kali untuk merasa tidak puas bekerja di rumah sakit haji jakarta. Berdasarkan uji chi-square, didapatkan nilai p -value sebesar 0,031, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai tetap di rumah sakit haji jakarta. (Sulistyarini, 2013)

f) Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Kompensasi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Dengan adanya kesesuaian gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dapat menjadi daya dorong bagi pegawai untuk bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam variabel kompensasi di dapatkan hasil uji chi-square, nilai $p = 0,003$, artinya p value $< \alpha (0,05)$, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai p -value $< 0,25$ artinya memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Pada hasil kuesioner yang terdapat beberapa item pertanyaan yang banyak menjawab kurang setuju pada item pertanyaan seperti “kompensasi yang diberikan sesuai dan tepat waktu penyerahan gaji/uang jasa” dengan presentase 37,4%. Dan item pertanyaan paling banyak menjawab setuju dengan presentase 59,3% yaitu “saya bekerja lebih keras karena kompensasi yang saya dapatkan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulistyarini (2013). Dari hasil statistik, diketahui bahwa responden yang memiliki gaji tidak sesuai sebesar 74% dengan peluang sebesar 9,962 kali untuk merasa tidak puas bekerja di rumah sakit haji jakarta. Berdasarkan uji chi-square, didapatkan nilai p -value sebesar 0,000, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja pegawai tetap di rumah sakit haji jakarta (Sulistyarini, 2013).

g) Hubungan Job Security Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Keamanan kerja job security (keamanan kerja) adalah sebagai harapan-harapan seorang terhadap keberlangsungan atau kepastian di masa depan tentang pekerjaan di

dalam rumah sakit tempatnya bekerja dan terlindungi dari konsekuensi kehilangan pekerjaannya (Sari et al., 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel job security dan di dapatkan hasil uji chi- square, nilai $p = 0,569$, artinya $p \text{ value} > \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara job security dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai $p\text{-value} > 0,25$ artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sari (2020). Berdasarkan hasil analisa kruskal wallis test diketahui bahwa job security berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organization dengan nilai r hitung sebesar $0,036$ hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikan $<$ dari pada $0,05$ yang disimpulkan terdapat pengaruh antara job security dan komitmen afektif organization di Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda (Sari et al., 2020)

h) Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kondisi kerja di dapatkan hasil uji chi- square, nilai $p = 0,382$, artinya $p \text{ value} > \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai $p\text{-value} > 0,25$ artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Pada hasil kuesioner yang diperoleh dimana terdapat item pertanyaan yang paling banyak responden menjawab setuju pada item seperti “keadaan lingkungan tempat saya bekerja terasa nyaman dan aman” dan pada item pertanyaan “fasilitas dan peralatan yang disediakan pihak rumah sakit menunjang pekerjaan saya” dengan presentase yang sama yaitu 61%.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dengan Sulistyarini (2013). Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 40 responden berpendapat kondisi kerja di rumah sakit haji jakarta tidak menunjang pekerjaan, dimana responden yang berpendapat kondisi kerja di rumah sakit jakarta menunjang dan merasa tidak puas bekerja di rumah sakit haji jakarta adalah sebesar 72,5%. Dari hasil uji statistik, diperoleh bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000$, yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara kondisi dengan kepuasan kerja pegawai tetap di rumah sakit haji jakarta (Sulistyarini, 2013).

i) Hubungan Company Policy And Administration Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Kebijakan (*company policy and administration*) adalah kebijaksanaan personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis dan lebih utama tentang pelaksanaan atau praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manager yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hasil uji chi- square, nilai $p = 0,004$, artinya $p \text{ value} < \alpha (0,05)$ terdapat hubungan yang signifikan antara company policy and administration dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat

nilai p -value $< 0,25$ artinya memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Pada hasil kuesioner terdapat item pertanyaan yang paling banyak menjawab kurang setuju pada item pertanyaan “saya menerima penghargaan (reward) dari atasan atas prestasi kerja yang saya raih” dengan presentase 54,5%

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sulistyarini (2013). Berdasarkan uji statistik, diketahui bahwa responden yang berpendapat kebijaksanaan organisasi yang dirasakan tidak sesuai dengan harapan pegawai adalah 72,3% dengan peluang sebesar 7,322 kali untuk merasa tidak puas bekerja dirumah sakit haji jakarta. Berdasarkan uji chi-square, diperoleh nilai p -value sebesar 0,000, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai tetap dirumah sakit haji jakarta (Sulistyarini, 2013).

j) Hubungan Supervisi Teknis Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Supervisi merupakan suatu pemberian bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya sehingga dapat melakukannya lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam supervisi teknis di dapatkan hasil uji chi- square, nilai $p = 0,506$, artinya p value $> \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi teknis dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada. Dan pada analisis multivariat nilai p -value $> 0,25$ artinya memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Pada hasil kuesioner terdapat beberapa item yang banyak menjawab setuju seperti “supervisor mengarahkan saya untuk bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada” dengan presentase 58,5%, dan pada item pertanyaan “supervisor mensosialisasikan rencana supervisi kepada saya” dengan presentase 55,3%, dan pada item pertanyaan paling banyak menjawab kurang setuju yaitu “supervisor melakukan supervisi dengan tidak rutin” dengan presentase 41,5%.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dari harikadua (2014) menunjukkan bahwa Sampel dalam penelitian sebanyak 52 orang. Hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,002$. Hal ini berarti nilai p lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Data yang di dapatkan dalam penelitian ini ialah supervisi keperawatan baik dan puas sebanyak 33 orang (91,7%), tidak puas sebanyak 3 orang (8,3%), sedangkan supervisi keperawatan tidak baik dan puas sebanyak 8 orang (50,0%), tidak puas sebanyak 8 orang (50,0%) (Harikadua et al., 2014).

k) Hubungan Interpersonal Relation Dengan Kepuasan Kerja Petugas Unit Rawat Inap Di RSD Mangusada

Hubungan interpersonal yang berjalan dengan baik akan menciptakan hubungan yang harmonis, akrab, dan kekeluargaan diantara rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam interpersonal relation di dapatkan hasil uji chi- square, nilai $p = 0,983\%$ artinya p value $> \alpha (0,05)$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal relation dengan kepuasan kerja Petugas Unit Rawat Inap RSD Mangusada.

Dan pada analisis multivariat nilai p-value $> 0,25$ artinya tidak memenuhi syarat untuk mengikuti tahapan analisis multivariat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan prili dkk (2018). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Sampel berjumlah 44 responden, teknik pengambilan sampel secara total sampling, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis data dengan uji Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%. Analisis univariat didapatkan hubungan interpersonal yang tidak baik (56,8%), Analisis bivariat diketahui tidak terdapat hubungan antara hubungan interpersonal (p.value= 1,000) (Prili dkk., 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

- a) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara prestasi yang diraih terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- b) Terdapat adanya hubungan yang signifikan antara pengakuan orang lain terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap pada uji multivariat terdapat adanya pengaruh antara pengakuan orang lain dengan kepuasan kerja.
- c) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,127, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- d) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara peluang untuk maju terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,107, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh antara peluang untuk maju dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- e) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,078, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- f) Terdapat adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,009, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- g) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara job security terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,078, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh job security dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- h) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,078, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh kondisi kerja dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- i) Terdapat adanya hubungan yang signifikan antara company policy and administration terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p value 0,001, pada uji multivariat terdapat adanya pengaruh company policy and administration dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,000.

- j) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara interpersonal relation terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,864, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh interpersonal relation dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.
- k) Tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara supervisi teknis terhadap kepuasan kerja petugas unit rawat inap dengan nilai p-value 0,123, pada uji multivariat tidak adanya pengaruh supervisi teknis dengan kepuasan kerja petugas unit rawat inap.

DAFTAR PUSTAKA

- Center For Public Health Innovation. (2022). Survei Kepuasan Pasien Terhadap Layanan yang Diberikan di Seluruh Unit Instalasi dan Peserta Didik Kedokteran Serta Kepuasan Pegawai Fungsional Terhadap Manajemen di RSD Mangusada Kabupaten Badung Tahun 2022.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. *2nd Edition*, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141-147.
- Harikadua, A., Warouw, H., & Hamel, R. (2014). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Irina C Blu Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan Unsrat*, 2(2), 114066.
- Permenkes RI. (2016). *Permenkes No 34 tahun 2016*.
- Salwah. (2022). Survey kepuasan pegawai RSUD haji makassar. *Universitas Hasanuddin Makasar, Fakultas Kesehatan Masyarakat* pp. 1–44.
- Priili. (2018). Kerja Tenaga Kesehatan Di Unit Rawat Inap Rs Bhayangkara Kota Padang Tahun 2018. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*.
- Sari, E., Sari, M. T., & Ramadhan, Y. A. (2020). Pengaruh job security terhadap komitmen afektif organisasi pada perawat (ppnpn) rumah sakit tentara kesehatan distrik militer samarinda. *Motivasi*, 7(1), 1–7. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/4497>
- Sulistyarini, N. (2013). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2013.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.