

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TUGU IBU DEPOK, JAWA  
BARAT TAHUN 2021**



**Uhamka**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**OLEH :**

**PEBIOLA AULIA OKTAVIANI**

**1605015112**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
JAKARTA  
2021**

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TUGU IBU DEPOK, JAWA  
BARAT TAHUN 2021**



**Uhamka**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Kesehatan Masyarakat**

**OLEH :**

**PEBIOLA AULIA OKTAVIANI**

**1605015112**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**

**JAKARTA**

**2021**

### PENGESAHAN PEMBIMBING

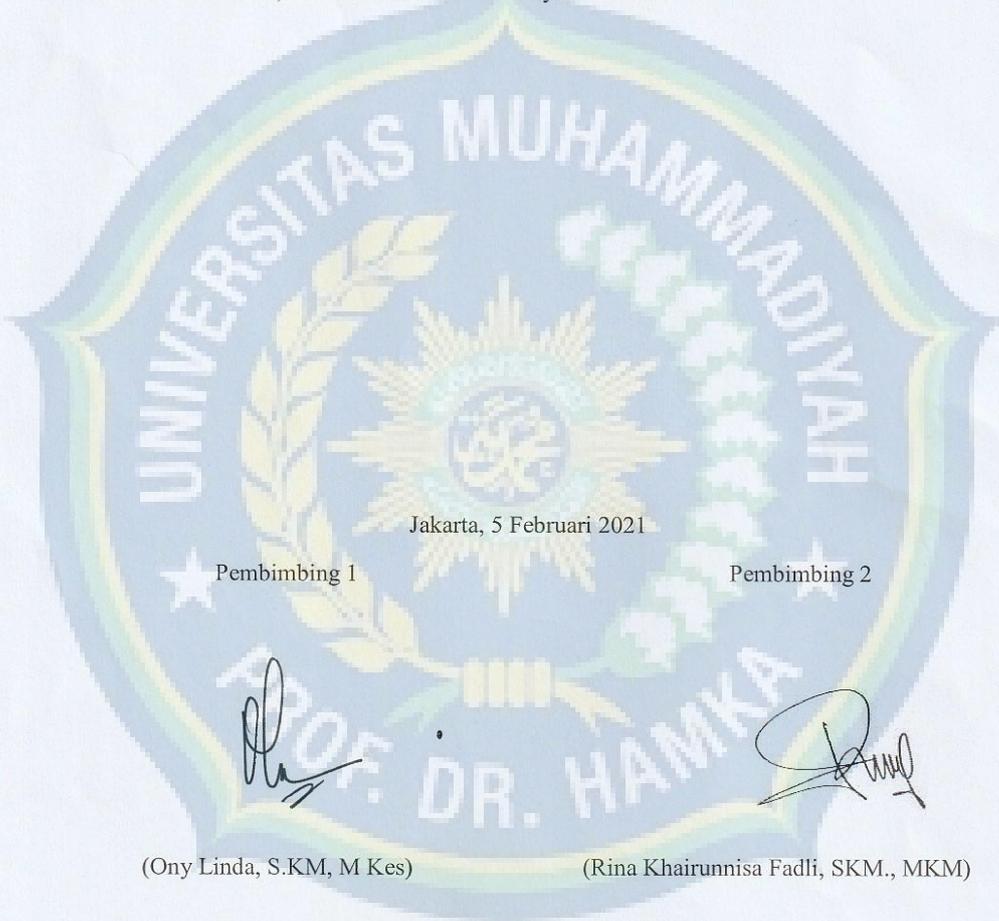
Nama : Pebiola Aulia Oktaviani

NIM : 1605015112

Program studi : Kesehatan Masyarakat

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Tugu Ibu Depok, Jawa Barat Tahun 2021

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah diperiksa dan disetujui untuk disidangkan di hadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Jakarta, 5 Februari 2021

Pembimbing 1

Pembimbing 2

(Ony Linda, S.KM, M Kes)

(Rina Khairunnisa Fadli, SKM., MKM)

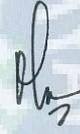
### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Pebiola Aulia Oktaviani  
NIM : 1605015112  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Tugu Ibu Depok, Jawa Barat Tahun 2021

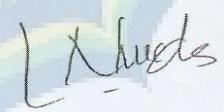
Skripsi dari mahasiswa tersebut diatas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Februari 2021

#### TIM PENGUJI

Pembimbing I : Ony Linda, S.KM, M.Kes (  )

Penguji I : Arif Setyawan, S.KM, M.Kes (  )

Penguji II : Nia Musniati, S.KM, MKM (  )

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT  
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, Februari 2021

Pebiola Aulia

**“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok, Jawa Barat Tahun 2020”**

**IX + 93 Halaman + 30 Tabel + 2 Gambar + 4 Lampiran**

**ABSTRAK**

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Semakin tinggi standar kebutuhan dan tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin giat orang akan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok, Jawa Barat Tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ialah seluruh perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok yang berjumlah 91 perawat dengan sampel 50 orang. Data yang digunakan ialah data primer dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *g-form*. Analisis data menggunakan uji *chi-square*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dari 50 responden 23 orang (46,0%) menyatakan puas terhadap pekerjaannya sedangkan responden yang memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sebanyak 27 orang (54,0%), Hasil uji bivariat menyatakan ada hubungan signifikan ( $P < 0,05$ ) antara kepuasan kerja dengan variabel gaji ( $P=0,015$ ), sedangkan yang tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja adalah variabel umur ( $P=1,000$ ), masa kerja ( $P=0,503$ ), jabatan ( $P=0,710$ ), jaminan finansial dan jaminan sosial ( $P=0,055$ ), hubungan kerja ( $P=0,240$ )

.Kata kunci : Kepuasan Kerja, Perawat

**MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA OF UNIVERSITY**  
**FACULTY OF HEALTH SCIENCE**  
**COMMUNITY HEALTH GRADUATE PROGRAM**  
**SPECIALIZATION IN HOSPITAL MANAGEMENT**

Skripsi, Februari 2021

Pebiola Aulia

**“Factors Related to Job Satisfaction of Nurses at Tugu Ibu Hospital Depok, West Java in 2020**

*IX + 93 Pages + 30 Tables + 2 Pictures + 4 Attachment*

**ABSTRACT**

Managing human resources is not an easy thing, because it involves many important factors that must be considered, one of which is job satisfaction. The higher the standard of needs and the level of satisfaction that is felt, the more active people will work. This study aims to determine what factors are associated with job satisfaction of nurses at Tugu Ibu Hospital, Depok, West Java in 2021. This research is a quantitative study using a cross sectional approach. The study population was all nurses at Tugu Ibu Hospital, Depok, totaling 91 nurses with a sample of 50 people. The data used are primary data using a questionnaire in the form of g-form. Data analysis used the chi-square test. Based on the results of the research that has been conducted, 23 of the 50 respondents (46.0%) expressed satisfaction with their work while 27 respondents (54.0%) expressed their satisfaction with their work (54.0%). The bivariate test results stated that there was a significant relationship ( $P < 0,05$ ) between job satisfaction and salary variables ( $P = 0.015$ ), while those that had no significant relationship with job satisfaction were age ( $P = 1,000$ ), years of service ( $P = 0.503$ ), position ( $P = 0.710$ ), security. financial and social security ( $P = 0.055$ ), employment relationship ( $P = 0.240$ ).

Keywords : job satisfaction, nurse

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR COVER</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian	
1. Tujuan Umum.....	3
2. Tujuan Khusus.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
1. Bagi Peneliti.....	3
2. Bagi Rumah Sakit.....	3
3. Bagi FIKes UHAMKA.....	3
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PENELITIAN</b>	

A. Rumah Sakit.....	5
1. Pengertian Rumah Sakit.....	5
2. Tugas dan fungsi Rumah sakit.....	5
3. Hak dan kewajiban Rumah Sakit.....	6
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
C. Keperawatan.....	8
D. Kepuasan Kerja.....	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
E. Kerangka Teori.....	13

### **BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL DAN HIPOTESIS**

A. Kerangka Konsep.....	14
B. Definisi Operasional.....	15
C. Hipotesis.....	17

### **BAB IV METEDOLOGI PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian.....	18
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
C. Populasi dan Sampel.....	18
D. Pengumpulan Data.....	19
E. Pengolahan Data.....	19

F. Analisis Data.....	21
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Penelitian.....	23
1. Sejarah Rumah Sakit Tugu Ibu .....	23
2. Visi dan Misi Rumah Sakit Tugu Ibu .....	23
3. Ketenagaan Kerja Rumah Sakit Tugu Ibu .....	23
B. Hasil Univariat .....	24
1. Variabel Dependen.....	24
2. Variabel Independen .....	26
C. Hasil Bivariat .....	34
<b>BAB VI PEMBAHASAN</b>	
A. Kepuasan Kerja.....	40
B. Umur .....	41
C. Masa Kerja .....	41
D. Jabatan .....	42
E. Gaji .....	43
F. Jaminan Finansial Dan Jaminan Sosial .....	43
G. Hubungan Kerja.....	44
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	15
Tabel 4.1 Coding.....	19
Tabel 4.2 Perhitungan prevalen.....	21
Tabel 5.1 Jumlah Ketenagaan Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2020.....	23
Tabel 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	24
Tabel 5.3. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	25
Tabel 5.4. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	26
Tabel 5.5. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	26
Tabel 5.6. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Gaji di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	27
Tabel 5.7. Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Gaji di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	27
Tabel 5.8. Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	28
Tabel 5.9. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	28
Tabel 5.10. Distribusi Responden Berdasarkan Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	29
Tabel 5.11. Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Hubungan Kerja di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	29
Tabel 5.12. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Hubungan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	30
Tabel 5.13. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	30
Tabel 5.14. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Umur Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	31

Tabel 5.15. Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021 .....	31
Tabel 5.16. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	32
Tabel 5.17. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	32
Tabel 5.18. Nilai Mean, Median, Standar Deviasi, Minimum, Maximum dari Jabatan Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	33
Tabel 5.19. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	33
Tabel 5.20. Rekapitulasi Analisa Univariat Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	34
Tabel 5.21. Distribusi Responden Berdasarkan Umur dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	34
Tabel 5.22. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	35
Tabel 5.23. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	35
Tabel 5.24. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	36
Tabel 5.25. Distribusi Responden Berdasarkan Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	37
Tabel 5.26. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	37
Tabel 5.27. Rekapitulasi Analisis Bivariat Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok Tahun 2021.....	38

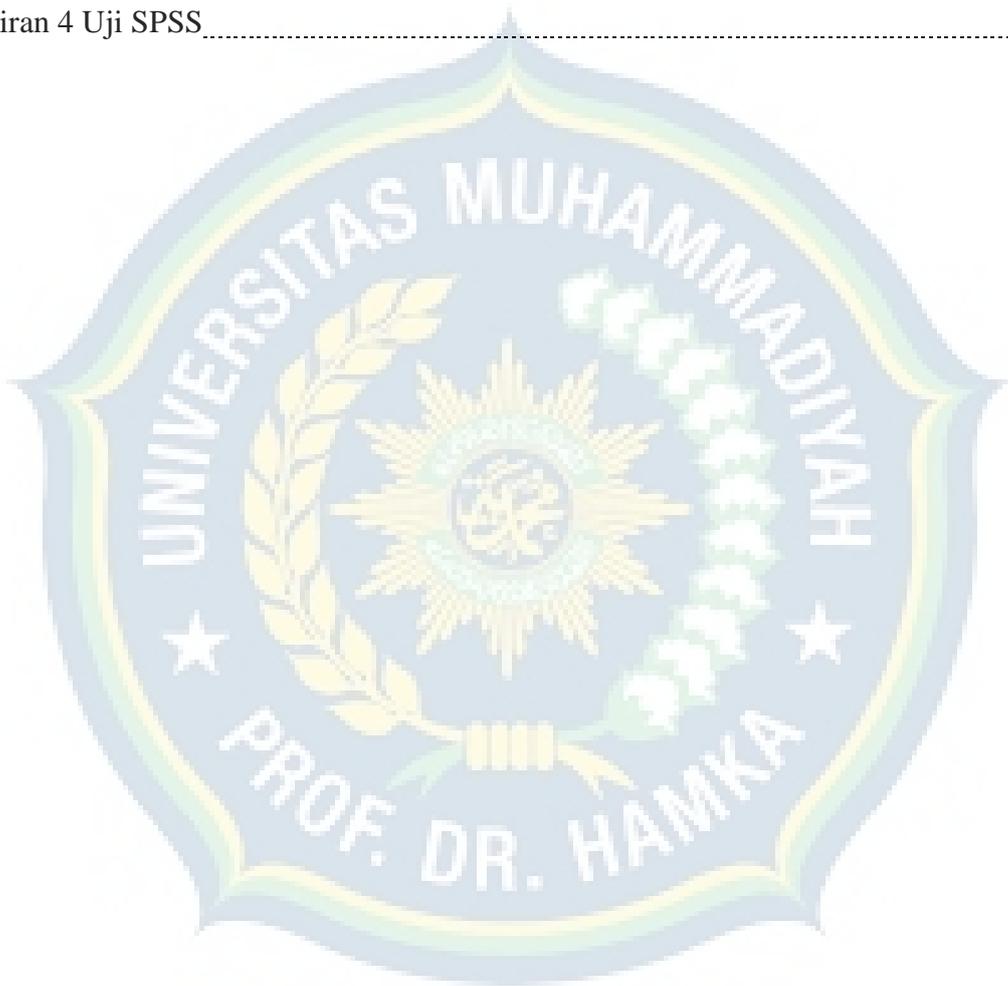
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori .....	13
Gambar 3.1	Kerangka Konsep.....	14



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed Consent</i> kuesioner penelitian .....	25
Lampiran 2 Kuesioner penelitian.....	26
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	54
Lampiran 4 Uji SPSS.....	54



## DAFTAR ISTILAH

<i>Coding</i>	: Pemberian Kode
<i>Cleaning</i>	: Pengecekan
<i>Editing</i>	: Pemeriksaan Data
<i>Entry</i>	: Mengisi
<i>Pvalue</i>	: Nilai peluang terkecil dari suatu pengujian hipotesis
<i>Scoring</i>	: Pemberian skor
<i>Turnover</i>	: Keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi.
<i>Pvalue</i>	: Nilai peluang terkecil dari suatu pengujian hipotesis

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan mengutamakan kualitas pelayanan, pemerataan dan jangkauan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, karena terwujudnya keadaan sehat adalah keinginan semua orang. Banyak hal yang dilakukan untuk menciptakan keadaan sehat, salah satu upaya yang dinilai mempunyai peranan sangat penting yaitu penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Bertambahnya pertumbuhan jumlah penduduk, kebutuhan layanan kesehatan semakin meningkat. Keberadaan Rumah Sakit sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Rumah sakit adalah bagian yang menyatu dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Dalam rumah sakit terdiri dari beberapa pendukung, antara lain dokter sebagai tenaga medis, paramedis, obat-pbatan dan para karyawan sebagai pengelola rumah sakit (Sulistiani, 2010). Berkembangnya jumlah rumah sakit serta sistem pelayanan dirumah sakit yang berjalan selama ini, untuk mengantisipasi kompetisi tingkat dunia, rumah sakit dikelola dengan manajemen yang lebih baik. Agar dapat bertahan dan berkembang dengan perubahan yang signifikan, pola atau metode manajemen rumah sakit harus diubah menjadi efektif. Sehingga untuk mencapai tujuan itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia aset penting dan berfungsi sebagai aspek penggerak utama dalam melangsungkan seluruh kegiatan dan kesibukan instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Mengelola sumber daya manusia bukan hak yang mudah, karena dapat menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, contohnya adalah faktor kepuasan kerja. (Abdullah, 2017)

Salah satu hal yang menjadi poin penting dan tidak boleh luput dari perhatian adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak menuai kenyamanan, tidak bisa menaikan segala potensi yang mereka miliki dan kurang dihargai, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Pamungkas, 2016)

Setiap orang akan punya tingkat kepuasan yang berbeda-beda sebanding dengan kebutuhan yang ada didalam dirinya, karena kepuasan kerja itu sendiri bersifat individual. Semakin tinggi standar kebutuhan dan tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin giat orang akan bekerja. (Gibson dalam Tahsinia (2013)) . Di sisi lain ketidakpuasan kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan akan mempengaruhi pada menurunnya kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turn over*. Ketika kepuasan kerja menurun, maka kemungkinan besar karyawan akan keluar dari pekerjaan atau meninggalkan pekerjaannya. (Handoko dalam Tahsinia (2013)). Maka dari itu pentingnya kepuasan kerja yang harus dimiliki setiap karyawan agar giat bekerja terutama tenaga medis seperti perawat.

Menurut ICN (*International Council of Nursing*) tahun 1965, Perawat adalah seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan telah memenuhi syarat serta memiliki tanggung jawab di negeri sendiri untuk memberikan pelayanan keperawatan guna menambah kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan. Dengan perluasan jumlah penduduk setiap tahun maka terjadi penambahan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya adalah keperawatan. Perawat adalah profesi atau tenaga medis yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan yang lain.

Rasio perawat terhadap 100.000 penduduk Indonesia pada tahun 2014 sebesar 94,07 perawat per 100.000 penduduk, pada tahun 2015 berkurang menjadi 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari tumpuan rasio perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 perawat per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Strategi Kementerian Kesehatan 2015-2019 sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk. Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), presentase jumlah perawat adalah terbesar di antara tenaga kesehatan lain yaitu 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016. (Kemenkes, 2017)

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui observasi dan wawancara dengan 3 perawat Rumah sakit Tugu Ibu pada bulan Mei 2020, dapat diketahui beberapa hal seperti; jenjang untuk pendidikan rata-rata masih D3, namun sejak 2 tahun terakhir perawat wajib melanjutkan S1 Ners. Dalam 1 tahun terakhir untuk angka resign perawat mencapai angka 3 sampai 6 orang dan disetiap tahun ada perawat yang mengajukan resign. Untuk 2 tahun terakhir angka resign perawat bertambah. Belum adanya reward atau penghargaan untuk perawat yang kinerjanya bagus. Dari hasil wawancara dengan 3 perawat, 1 orang perawat mengatakan kurang puas dikarenakan gaji yang belum sesuai dengan beban kerja.

Berdasarkan persoalan diatas, peneliti untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Sumber daya manusia adalah aset penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi khususnya di rumah sakit, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, salah satu hal yang menjadi poin penting dan tidak boleh luput dari perhatian adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kenyamanan, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka punya dan kurang dihargai, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan informasi diatas peneliti tertarik untuk mencari tahu tentang faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah

Sakit Tugu Ibu di tahun 2021, karena sebelumnya belum ada penelitian yang terkait hal tersebut di RS Tugu Ibu Depok.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- b. Mengetahui gambaran faktor individu (umur, masa kerja, pangkat/jabatan) perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- c. Mengetahui gambaran faktor pekerjaan (gaji, jaminan financial dan jaminan sosial, hubungan kerja) di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- d. Mengetahui hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- e. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- f. Mengetahui hubungan antara pangkat/jabatan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu
- g. Mengetahui hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- h. Mengetahui hubungan antara jaminan financial dan jaminan sosial dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.
- i. Mengetahui hubungan antara hubungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Institusi Penelitian**

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan kepada Rumah Sakit Tugu Ibu dalam perancangan program peningkatan kepuasan kerja perawat.

#### **2. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka**

Menambah referensi untuk perpustakaan dan menjadi tambahan masukan dalam upaya pengembangan dan penerapan ilmu kesehatan masyarakat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu.

#### **3. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

### **E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2021. Sasaran penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu. Rumah Sakit Tugu Ibu beralamat di Jalan Raya Bogor No.KM.29, Mekarsari, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2020 sampai Januari 2021 dan waktu

pengambilan data pada bulan Januari 2021. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dari hasil menyebarkan kuesioner via google forms kepada responden dan data sekunder dengan mengambil data informasi dari rumah sakit seperti, jumlah banyaknya perawat yang bekerja, profile rumah sakit. Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Dan teknik pengambilan sampelnya yaitu *purposive sampling*, dimana sampel diambil dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI, *1*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Almu'awwanh, M. uluum hasanah. (2017). Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*.
- Fritz. (2011). HUBUNGAN USIA, MASA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT dr. KOESNADI BONDOWOSO, *1*(2), 23–29.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Manajemen & Bisnis*, *14*(01), 77–85.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Herlambang, S. (2016). *manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit*. Gosyen Publishing.
- Juni Priansa, D. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kemenkes, R. (2017). Infodatin Perawat 2017. Retrieved from [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin\\_perawat\\_2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf)
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed-1). Yogyakarta: deepublish.
- Muriati. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada dinas kesehatan kabupaten aceh selatan.
- Noermijati. (2013). *Kajian tentang aktualisasi teori herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional*.
- Pamungkas, G. (2016). ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN OPERASIONAL PT. X SEMARANG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pangulimang, I., Pandelaki, K., & Porotu'o, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapangan Sawang. *KESMAS - Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *8*(6), 1–12.
- Pranata, L. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MYRIA KOTA PALEMBANG, *6*(2), 44–51.
- Pratiwi, Y. (2013). *HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN VINCENT MAESTRO GROUP SURABAYA. HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN VINCENT MAESTRO GROUP SURABAYA*.
- Putri, N. pratomo. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, *6*(4), 62–71.

- Raniyawati, A. (2015). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat. *Naskah Publikasi*.
- Robbins, P Stephen. Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba empat.
- Sandra, R., & Sondari, D. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok. *Medisains*, 15(3), 148–155. <https://doi.org/10.30595/medisains.v15i3.2079>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Jakarta: Salemba.
- Sulistiani, I. (2010). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU. HAJI MAKASSAR.
- Sulistyarini, N. (2013). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2013. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 11(1), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Sutejo, B. (2003). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Propinsi Lampung Tahun 2003*. Depok: Skripsi Program Sarjana FKM-UI.
- Tahsinia, N. (2013). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor Tahun 2013., 45.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 38–44.