

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KASEMEN DAN KILASAH KOTA SERANG

Dedeh Hamdiah

Program Studi DIII Keperawatan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: dedehamdiah53@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari sikap, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Hasil studi pendahuluan bersama 10 orang tenaga kesehatan, 7 orang diantaranya menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang tahun 2019, meliputi umur, lama kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Jenis penelitian deskriptif analitik, dengan desain *cross sectional* (potong lintang). Populasi dan sampel penelitian adalah tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang, yaitu 67 orang. Hasil analisa univariat, diketahui bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki kepuasan kerja (67.2%), berumur ≥ 30 tahun (59.7%), dengan lama kerja ≥ 5 tahun (77.6%), dan kondisi lingkungan kerja yang baik (64.2%). Hasil analisa bivariat variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah kondisi lingkungan kerja ($p = 0,000$). Saran bagi puskesmas dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan memfasilitasi sarana prasarana yang lebih lengkap, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Faktor-faktor, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Puskesmas harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong tenaga kesehatan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Bila tidak puas bekerja menyebabkan etos kerja karyawan rendah, sering datang terlambat, pelayanan yang tidak ramah, karena tidak ada sistem *reward and punishment* dari organisasi tersebut (Widyaningrum, 2013).

Segegap tenaga kesehatan Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya. Faktor penentu kepuasan kerja yaitu gaji atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja, jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja. Kondisi kerja yang menunjang, dalam hal ini perusahaan harus menyediakan ruang yang nyaman, aman karena kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja. Hubungan kerja, hubungan yang terjadi antar karyawan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan yang terjalin secara positif akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus

merasa puas dengan pekerjaannya (Umam, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian Jeni (2014) penelitian yang dilaksanakan di RSUD Rantepao dengan melihat umur responden dalam hal ini perawat dimana hasil yang didapatkan yaitu yang paling banyak adalah responden dengan umur ≥ 30 tahun (60%), sedangkan umur < 30 tahun sebanyak 40%, hal tersebut disebabkan perawat yang muda lebih banyak mengundurkan diri untuk mencari pengalaman di luar RSUD Rantepao. Hubungan umur dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif artinya semakin tua akan makin menunjukkan puas dan tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah dan makin kecil kemungkinan untuk keluar. Berdasarkan hasil penelitian oleh Ilma (2012) kecenderungan lama bekerja karyawan RS Islam Faisal yang terbanyak yaitu < 5 tahun sebesar 33,6%. ini menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja dan kualitas pelayanan internal yang buruk. Mereka yang bekerja bertahun-tahun dan memiliki prestasi tidak diberikan *reward* (penghargaan prestasi) dari pihak RS, sehingga tidak memberikan

kepuasan kerja bagi karyawan, dan hal tersebut tentu saja akan berdampak pada kualitas pelayanan internal. Robbins (2009) menyebutkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang memiliki jenis pelayanan yang terdiri dari pelayanan rawat jalan, rawat inap, program PONED (Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar merupakan pelayanan untuk menanggulangi kasus-kasus kegawatdaruratan obstetric neonatal) dan program pendukung lainnya. Pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam merupakan aktivitas yang relatif kompleks dan rutin, sehingga pihak puskesmas perlu membutuhkan tenaga kesehatan yang berkompeten dibidangnya. Untuk melihat faktor kepuasan kerja pada pegawai, maka dengan ini penulis melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara bersama 10 orang tenaga kesehatan, 7 orang diantaranya menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang ada di puskesmas, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman, mereka mengeluh dengan beban tugas yang diberikan, dan hubungan rekan kerja yang kadang-kadang timbul konflik. Padahal kondisi-kondisi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang tahun 2019

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian deskriptif analitik. dengan desain penelitian *cross sectional* (potong lintang). Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang. Populasi Sedangkan variabel umur ($p = 0.129$) dan lama kerja ($p = 0.600$) dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan

dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang tahun 2019, yaitu sebanyak 67 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling.

Alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner diukur dengan menggunakan pernyataan dengan bentuk pilihan jawaban skala Likert.

HASIL

Gambaran Kepuasan Kerja, Umur, Lama Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang Tahun 2019.

Sebagian besar responden (67,2%) menyatakan puas atas kinerjanya. Hampir sebagian besar responden (59,7%) berumur ≥ 30 Tahun. Sebagian besar responden (77,6%) dengan lama kerja ≥ 5 Tahun. Sebagian besar responden (64,2%) menyatakan kondisi lingkungan kerjanya baik.

Hubungan antara Umur, Lama Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang Tahun 2019.

Variabel yang ada hubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Tahun 2019 adalah kondisi lingkungan kerja ($p = 0.000$).

Tabel 1. Hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang

Kondisi lingkungan kerja	Kepuasan kerja						Nilai p	OR
	Tidak Puas		Puas		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Buruk	22	91,7	2	8,3	24	100	0.000	-
Baik	0	0,0	43	100	43	100		
Total	22	32,8	45	57,2	57	100		

Kilasah Kota Serang tidak ada hubungan (Tabel 2 dan 3).

Tabel 2. Hubungan antara umur dengan Kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang

Umur	Kepuasan kerja			Nilai p	OR
	Tidak	Puas	Total		

	Puas						OR	
	N		%		N			%
< 30 Tahun	6	22,2	21	77,6	27	100	0,129	-
≥ 30 Tahun	16	40,0	24	60,0	40	100		
Total	22	32,8	45	67,2	57	100		

Tabel 3. Hubungan antara lama kerja dengan Kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang tahun 2019

Lama kerja	Kepuasan kerja						Nilai p	OR
	Tidak Puas		Puas		Total			
	N	%	N	%	N	%		
< 5 Tahun	2	13,3	13	86,7	15	100	0,600	-
≥ 5 Tahun	20	38,5	32	51,5	52	100		
Total	22	32,8	45	57,2	57	100		

Pembahasan

Gambaran Umur Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian diketahui hampir sebagian besar tenaga kesehatan yang berumur ≥ 30 tahun (59,7%) yang termasuk dalam umur dewasa tua, sehingga akan mempengaruhi pula terhadap pola pikir dan cara kerja tenaga kesehatan di puskesmas, yang juga akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Dari hasil olah data umur cukup menentukan dengan tugas yang dilakukan tenaga kesehatan, karena dengan umur yang produktif hasil kerja tenaga kesehatan akan baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh umur yaitu semakin tua umur pekerja cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, oleh karena semakin tua umur akan semakin bijaksana dalam memandang pekerjaan (Handoko, 2007). Moyes et al dalam Ulfa (2011) menjelaskan bahwa kelompok umur dibedakan menjadi dua, yang memiliki umur kurang dari 30 tahun disebut kelompok muda sedangkan Yang memiliki umur lebih dari 30 tahun disebut kelompok tua. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeni (2014) yang melaksanakan penelitian di RSUD Elim Rantepao, Jeni (2014) menemukan bahwa umur responden dalam hal ini perawat didapatkan yang paling banyak adalah responden dengan umur ≥ 30 tahun

(60%), sedangkan umur < 30 tahun sebanyak 40%. Hal ini disebabkan perawat yang muda lebih banyak mengundurkan diri untuk mencari pengalaman di luar RSUD Elim Rantepao.

Gambaran Lama Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ditemukan sebagian besar tenaga kesehatan lama kerjanya ≥ 5 tahun (77,6%) hal tersebut dapat mendeskripsikan bahwa lebih dari tiga perempat tenaga kesehatan mempunyai pengalaman kerja yang telah lama, sehingga dapat mempengaruhi pula terhadap perilaku kerja dan kepuasan kerja yang dirasakannya. Ada kelebihan dan kekurangan jika seseorang hanya memiliki pengalaman bekerja di satu tempat dengan masa kerja yang lama. Kelebihannya tenaga kesehatan tersebut mengetahui dan mengenal dengan pasti lingkungan kerja serta orang-orang yang terlibat didalamnya, sedangkan kekurangannya adalah terbatasnya pengalaman tenaga kesehatan tersebut dalam menghadapi suatu masalah.

Robbins (2006) menyebutkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini berbeda dengan Ilma (2012), bahwa kecenderungan lama bekerja karyawan RS Islam Faisal yang terbanyak yaitu < 5 tahun sebesar 33,6%. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja dan kualitas pelayanan internal yang buruk. Mereka yang bekerja bertahun-tahun dan memiliki prestasi tidak diberikan *reward* (penghargaan prestasi) dari pihak RS, sehingga tidak memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, dan hal tersebut tentu saja akan berdampak pada kualitas pelayanan internal. Dari penelitian ini, sebagian besar tenaga kesehatan berumur ≥ 5 tahun.

Gambaran Kondisi Lingkungan Kerja

Hasil penelitian, didapatkan sebagian besar tenaga kesehatan menyatakan kondisi lingkungan kerja di puskesmas baik (64,2%) terdapat kepuasan kerja tenaga kesehatan terhadap kondisi lingkungan kerja di Puskesmas karena baik manajemen maupun pimpinan dan sesama rekan kerja di puskesmas terjalin dengan baik. Hal tersebut terlihat dari proporsi jawaban responden yang positif terhadap kebijakan pimpinan dapat diterima, baik dan adil, sistem yang diterapkan tak menimbulkan masalah, hubungan dengan

atasan terjalin baik, kerjasama tim telah memotivasi saya dalam bekerja, fasilitas alat medis dan non medis tersedia sudah mencukupi, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Faktor kondisi lingkungan kerja adalah tanggung jawab pihak manajemen untuk memberikan suasana kerja yang kondusif bagi tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan dan menunjang tenaga kesehatan untuk berprestasi secara individu maupun secara kelompok.

Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan

Kepuasan kerja yang di miliki oleh tenaga kesehatan berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan dan mempertahankan tenaga kesehatan untuk tetap bekerja di Puskesmas. Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan menyatakan puas terhadap pekerjaannya (67,2%). Menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan telah merasa bahwa kebutuhan kerjanya telah terpenuhi oleh pihak puskesmas. Hal tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti karakteristik tenaga kesehatan dalam hal ini adalah umur dan lama kerja, maupun kondisi lingkungan kerja di puskesmas. Responden merasa puas bekerja di puskesmas, Peralatan yang tersedia menunjang pekerjaan, dalam pembagian tugas sesuai dengan jabatan dan responden merasa nyaman saat bekerja. Dapat disimpulkan bahwa jawaban para responden adalah tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini dapat menunjukkan bahwa apa yang telah

diterima tenaga kesehatan selama ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kesehatan, sehingga tenaga kesehatan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Hubungan Umur Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ditemukan tidak adanya hubungan antara umur dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan (Ho gagal ditolak). Dari hasil analisa tenaga kesehatan yang berumur < 30 tahun ada 21 orang (77,6%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dikarenakan tenaga kesehatan yang berumur kurang dari 30 tahun belum memiliki cara berfikir yang matang atau dewasa dalam menjalani tugas ataupun dalam mengambil keputusan dalam menentukan karirnya, sedangkan tenaga kesehatan yang berumur \geq 30 tahun ada 24 orang (60,0%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut karena tingkat kedewasaan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, sehingga lebih percaya diri dalam mengaktualisasikan diri dalam menjalankan tugas dan juga lebih memiliki tanggung jawab. Hasil penelitian sejalan dengan Suyoto (2003), diperoleh hasil yang sama yaitu bertambahnya umur tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan juga dengan Makmuri (2008) menyatakan bahwa hubungan umur dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif artinya semakin tua akan makin menunjukkan puas dan tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah dan makin kecil kemungkinan untuk keluar.

Hubungan Lama Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga kesehatan

Penelitian ini ditemukan Ho gagal di tolak bahwa tidak adanya hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dewiyani (2002) yang menyatakan masa kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Dari hasil analisa tenaga kesehatan yang lama kerjanya < 5 tahun ada 13 orang (86,7%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut bisa dikarenakan tenaga kesehatan tidak merasa takut dalam menyuarakan dan mengaktualisasikan diri karena kurangnya pengalaman yang dimiliki maupun dalam memahami sistem manajemen dalam puskesmas, sedangkan tenaga kesehatan yang

lama kerjanya ≥ 5 tahun ada 32 orang (61,5%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut karena tenaga kesehatan telah memiliki pengalaman lebih banyak sehingga merasa mampu melakukan tugas sesuai harapan-harapannya.

Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan

Penelitian ditemukan H_0 di tolak, bahwa adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dari hasil analisa tenaga kesehatan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja yang buruk ada 2 orang (8,3%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut karena tenaga kesehatan kurang nyaman dengan kondisi lingkungan yang ada, sedangkan tenaga kesehatan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja yang baik ada 43 orang (100%) yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut karena tenaga kesehatan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan harapan-harapannya telah terpenuhi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan tenaga kesehatan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, membuat tenaga kesehatan merasa puas terhadap pekerjaan, sistem penghargaan dan hubungan dengan manajemen maupun rekan kerja yang positif, sehingga dapat menimbulkan atau menumbuhkan prestasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Dari pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa faktor kondisi lingkungan kerja dalam kepuasan kerja menjadi tanggung jawab pihak manajemen untuk memberikan lingkungan kerja kondusif bagi tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, yaitu meliputi, kenyamanan, kebersihan, keamanan dan ketenangan.

Lingkungan kerja menurut Bartono & Ruffino (2010), Lingkungan kerja yang panas, pengap, bising, dan penuh masalah menyebabkan orang mudah marah, tersinggung, berkata keras atau kotor, dan menjadi reaktif, *over responsive*, dan lebih vokal dari pegawai yang dibesarkan dilingkungan non-lapangan. Kondisi dan situasi membentuk sistem nilai dan budaya kerja. Yang harus diketahui oleh supervisor adalah apakah sistem nilai dan kondisi setempat itu menghalangi misi ataukah

tidak. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, akan semakin besar peluang tenaga kesehatan untuk merasakan kepuasan kerjanya. Oleh sebab itu, sudah seharusnya pihak puskesmas dapat mendukung lingkungan kerja, melalui penyediaan sarana prasarana kerja yang memadai, kepemimpinan yang baik, supervisi dan bimbingan yang mendukung, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Sebagian besar tenaga kesehatan menyatakan puas terhadap pekerjaannya (67,2%), berumur ≥ 30 tahun (59,7%), lama kerja ≥ 5 tahun (77,6%), dan kondisi lingkungan kerja baik (64,2%). Penelitian ini yang ada hubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja untuk kepuasan kerja sebaiknya dapat terlaksana secara kondusif, agar kepuasan kerja tercapai dan menghasilkan hasil kerja yang optimal bagi tenaga kesehatan dan puskesmas maupun organisasi terkait, berbagai metode dan unsur di dalam lingkungan kerja dapat didukung oleh kepala ataupun manajemen puskesmas demi kelancaran dan terjadinya suatu kepuasan kerja. Manajemen dan pimpinan Puskesmas mampu memberikan suasana kerja yang kondusif dengan mempertahankan hal yang sudah berjalan dengan baik dan juga dapat dengan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan, ruang kerja yang nyaman, dan menciptakan hubungan yang komunikatif baik antara pimpinan/manajemen dengan tenaga kesehatan dan menjadi bagian hubungan antar tenaga kesehatan agar tidak terjadi *miscommunication*. Rutinitas kerja program segala sektor lebih ditingkatkan dan diharapkan dengan adanya kepuasan kerja tenaga kesehatan, dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartono & Ruffino. (2010). *Hotel supervision teknik supervisi dan uji kompetensi untuk pendidikan pariwisata*. Yogyakarta: CV. Andi Offset Cipta
- Baumann, A. (2007). *Positive practice environment: quality workplaces=quality patient care, international council of*

- nurses, http://www.icn.ch/matters_ppe.htm 14 Juni 2019
- Dewiyani,S. (2002). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. MH. Thamrin Jakarta Pusat*. Tesis Program Pasca Sarjana FIK-UI Jakarta.
- Edy. (2008). Pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat”rumah sakit mata dr. Yap” Yogyakarta dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variable pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2* (#): h:159-174.http://www.stieykpn.ac.id/./journal/./job_vol.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ilma, A.T. S. et all. (2012). *Kepuasan kerja petugas kesehatan di instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar 2012*. Jurnal AKK, Vol 1 No 1, September 2012, hal 1-55. www.researchgate.net/./00b4952bd6f98... Di unduh tanggal 13 Maret 2019. Jam 14.10 WIB
- Jeni. (2014). Skripsi Jeni. www.academia.edu/6973540/skripsi_Jeni. Di unduh tanggal 14 Maret 2019. Jam 17.00 WIB.
- Makmuri, M. (2008). *Perilaku organisasi*, cetakan kedua (revisi). Yogyakarta: GajahMada University Press
- Muslim, M, 2010. *Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Pasaman Barat Tahun 2010*. www.google.com. tanggal 17 Maret 2019
- Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., & T.A., Judge. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge. (2009). *Organizational Behavior.*, United State Of America, New York: Pearson Prentice Hall
- Suyoto. (2003). *Analisis hubungan karakteristik dan kepuasan kerja dengan perilaku kerja (kemangkiran dan keterlambatan) perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Murjani Sampit Tahun 2003*, Tesis. Program Magister FIK-UI
- Ulfa, M. (2011). *Perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif usia, gender dan pengalaman kerja (studi empiris pada kantor akuntan publik di kota Semarang)*.Skripsi_Maria_Ulfa_C2C007074.pdf. Di unduh tanggal 17 Maret 2019. Jam 8.59 WIB
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Widyaningrum, R. (2013). *Renewing organization pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas)*.<http://hpassignment.blogspot.com/2013/12/renewing-organisati-on-puskesmas-kontrak.html>. Di unduh tanggal 18 Maret 2019. Jam 14.30 WIB