

Relationship Between Performance and Job Satisfaction Nurses of Covid-19 Patient at Bekasi Hospital

*Hubungan antar Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Pasien Covid-19
di Rumah Sakit Bekasi*

Achmad Syaifudin¹, Dian Ambarwati², Ni Nyoman Martaningtyas A³

¹.AKKES Asih Husada Semarang, Indonesia

^{2,3} Universitas Karya Husada Semarang, Indonesia

* Corresponding Author: achmad.yahoed@gmail.com

Received: 8 Desember 2022; Revised: 15 Desember 2022; Accepted: 24 Desember 2022

ABSTRACT

Karya Medika Bekasi Hospital is a type C hospital appointed by the Bekasi mayoral government to be a COVID-19 referral hospital. Nurses performance assessment at Karya Medika Hospital showed "Very Good" (91-100) in 2020, namely 15 employees (30 %) and in the previous year there was an increase and an increasing number of employees were included in this assessment. Objective: to determine the relationship between performance and job satisfaction of nurses for COVID-19 patients. This research method uses quantitative research. The population is all nurses who work at the Karya Medika Hospital Bantar Gebang there are 50 nurses, using a sampling technique that is Stratified Random Sampling, a sample of 25 nurses is obtained. The data collection used in this research is primary data and secondary data. Data analysis using the Spearman Test Results: it shows that the nurses of Covid-19 patients at the Karya Medika Bekasi Hospital in 2021 have felt job satisfaction, thus job satisfaction is good and the performance assessment is also good, while the Spearman test shows the p value or Sig. (2-tailed) of 0.035 is said to be quite significant. Conclusion: that there is a significant relationship between performance and job satisfaction of nurses.

Keyword: Covid-19 Patient Nurse Performance, Covid-19 Patient Nurse Job Satisfaction

ABSTRAK

Rumah sakit karya medika bekasi adalah rumah sakit tipe c yang ditunjuk oleh pemerintah walikota bekasi untuk menjadi RS rujukan COVID – 19, Pada data penilaian kinerja di Rumah Sakit Karya Medika "Sangat Baik" (91-100) pada tahun 2020 yaitu 15 karyawan (30%) dan pada tahun sebelumnya terjadi peningkatan dan makin bertambahnya jumlah karyawan yang masuk kedalam penilaian ini. Tujuan: untuk mengetahui hubungan kinerja dengan kepuasan kerja perawat pasien covid 19. Metode penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi nya adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit karya medika bantar gebang ada 50 perawat, dengan menggunakan teknik sampling yang Stratified Random Sampling diperoleh sampel sebanyak 25 perawat. Pengambilan data digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Analisa data menggunakan *Uji Spearman* Hasil : menunjukkan perawat pasien covid-19 di rumah sakit karya medika bekasi tahun 2021 sudah merasakan kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja sudah baik dan penilaian kinerjajuga sudah baik, sedangkan uji spearman menunjukkan p value atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,035 disebut cukup signifikan. Kesimpulan: bahwa ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat yang cukup signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Perawat Pasien Covid-19, Kepuasan Kerja Perawat Pasien Covid-19

LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan di Rumah sakit kepada pasien meliputi pelayanan medis, rehabilitasi medis dan pelayanan asuhan keperawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui UGD, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan keperawatan dirumah sakit, seperti mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan status kesehatan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat wajib memiliki otonomi serta bersedia menanggung efek, bertanggungjawab, serta bertanggung gugat terhadap seluruh tindakan yang dikerjakannya. Perawat dalam bekerja wajib profesional. Dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat dapat mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sebagai tingkatan dimana seorang menggemari pekerjaannya. Dimaksud secara formal, kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan suatu tanggapan afektif ataupun emosional terhadap bermacam segi pekerjaan seseorang. (Wolo, Trisnawati, and Wiyadi 2015)

Kinerja perawat dijelaskan sebagai hasil kerja perawat dalam suatu periode. Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang dicapai perawat selama kurang lebih satu tahun. Prestasi kerja perawat dapat ditunjukkan dari kualitas dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dengan bentuk pelayanan biologis, psikologis dan spiritual. Kinerja perawat ditunjukkan dari kualitas, kuantitas, kedisiplinan, dan komunikasi. Kualitas kerja dinilai dari seberapa baik pelayanan terhadap pasien serta penggunaan alat kesehatan. Kuantitas kerja ditunjukkan oleh berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan. Kedisiplinan perawat dilihat dari ketepatan waktu datang, bekerja dan pulang, kedisiplinan dalam mengikuti aturan rumah sakit serta sedikit absen yang dilakukan. Sedangkan komunikasi adalah bagaimana informasi yang diberikan perawat kepada pasien. (Rahmanita and Pamulang 2020)

Penilaian kerja pada perawat adalah suatu sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala yang berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan seorang perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personal merupakan bentuk penjaminan mutu pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu : 1) Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, 2) Psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi dan 3)

Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Kinerja perawat yang optimal akan memberikan kontribusi nyata dalam pelayanan keperawatan. Hal tersebut masih sangat banyak diperbincangkan. Faktanya kinerja perawat menjadi permasalahan disemua layanan keperawatan.(Mempengaruhi and Perawat 2021)

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah virus yang menginfeksi saluran pernafasan yang diakibatkan oleh virus SARS-CoV-2.COVID-19 ditransmisikan melalui kontak fisik erat dan droplet saluran pernafasan, serta dapat ditransmisikan secara airborne pada saat prosedur aerosol.Profesi Perawat sebagai profesi kesehatan professional terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan pada masa pandemi COVID-19 berdasarkan WHO 2020. Perawat terjun langsung merawat pasien dengan jarak yang dekat dan sering kali terpapar langsung virus SARS- CoV-2 serta memiliki risiko tinggi mengalami penyakit COVID-19.(Darma Yanti, Susiladewi, and Pradiksa 2020)

Jumlah kasus COVID- 19 di situasi global per bertepatan pada 24 Agustus 2020 merupakan 23. 518. 343 permasalahan dengan 810. 492 yaitu kematian (CFR 3, 4%) di 215 Negara yang terkena serta 176 Negara Transmisi Lokal berdasarkan (Kemenkes RI, 2020). Perbandingan tenaga kesehatan yang terinfeksi COVID- 19 di situasi Global(Juni 2020) kurang lebih 7%, Vietnam(9 April 2020) kurang lebih 1, 4%, Thailand(11 Mei 2020) 3, 4%, Filipina(1 Juni 2020) 14, 8%, Malaysia(19 Juni 2020) 1, 3% serta Indonesia(12 Juli 2020) 1, 2%. National Health Commision of the People' s Republic of Cina telah melaporkan jika per bertepatan pada 24 Februari 2020, total dari 3. 387 diantara 77. 262 penderita COVID- 19 (4, 4%) di Cina ialah petugas kesehatan alias orang lain yang bekerja di fasilitas kesehatan.

(Wabah 2021)Sedangkan angka kematian Tenaga Kesehatan di Indonesia lebih besar dibandingkan negara lain, yakni sebesar 1, 2%(IDI, 2020). International Council Nursing mengatakan sebanyak 1500 orang perawat sudah wafat dunia dalam penindakan wabah ini(Kompas, 2020). Berlandaskan situs CNN online bertepatan pada 5 Agustus 2020, Indonesia dinyatakan menempati urutan ke 3 angka kematian tenaga Kesehatan akibat Covid- 19 didunia. Konsekuensi yang wajib dialami oleh tenaga Kesehatan yaitu menjadi cluster untuk peristiwa kasus saat ini. Perawat merupakan tenaga Kesehatan yang sangat banyak di pusat- pusat pelayanan kesehatan serta memiliki kontak yang lebih lama dengan penderita dibandingkan tenaga Kesehatan yang lain. Perawat sebagai garda terdepan dalam

penindakan penderita Covid- 19. Dengan sifat profesinya tersebut menempatkan tenaga medis berada dalam resiko besar tertular Covid- 19. Mengingat hal tersebut hingga tindakan untuk mengawasi serta mengendalikan infeksi ialah hal yang berarti guna memproteksi tenaga kesehatan. (Saleha et al. 2020)

Faktor kepuasan kerja di rumah sakit yaitu adanya penghargaan yang diberikan rumah sakit kepada para perawat, faktor lainya yaitu perawat selalu diberikan pelatihan serta bekerjasama untuk menyusun rancangan kebijakan rumah sakit dalam menghadapi covid-19, adanya motivasi untuk perawat karena membuat perawat semakin berkembang baik ke kreatifan perawat selama bekerja atau dalam menyelesaikan tanggungjawab. Faktor lain berdasarkan pendidikan dan pengalaman bekerja, pengalaman bekerja sebelum pandemic dan saat pandemic jauh berbeda banyak perawat yang mengeluhkan kenyamanan mereka saat memakai APD. Para perawat mengeluhkan bahwa memakai APD sangat panas dan tidak nyaman karena harus berada di ruangan isolasi yang tidak di sediakan AC, hal tersebut APD adalah salah satu cara untuk mengurangi resiko terpapar dengan pasien COVID – 19 karena kenyamanan dan keamanan perawat termasuk dalam kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat baik sebelum dan dimasa pandemic Covid – 19 memiliki perbedaan yang jelas terutama pada kepuasan kerja perawat yang menangani pasien Covid – 19 untuk mencapai kebutuhan pasien. perawat juga dituntut untuk bekerja lebih ekstra hati hati yang kemungkinan resiko terpapar sangatlah besar. Maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan kinerja dengan kepuasan kerja perawat pasien Covid 19 Di Rumah Sakit Karya Medika

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan secara cross sectional Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022. Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang ada 50 perawat dengan teknik Stratified Random Sampling Instrumen kinerja yang digunakan kuesioner (Nursalam 2017) instrumen untuk kepuasan kerja perawat covid-19 yaitu menggunakan Minnesota Satisfaction Questionare oleh Dawis, England dan Lofquist (1967). Analisa bivariat menggunakan Uji Spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Karya Medika Bantargebang dengan responden sebanyak 25 Perawat. Pada tahun 2021 jumlah Perawat berjumlah 50 Orang yang terdiri dari 22 perawat laki-laki dan 28 perawat perempuan.

a. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

No	Tingkat Kepuasan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	1	4
2	Tidak Puas	5	20
3	Puas	16	64
4	Sangat Puas	3	12
	Total	25	100

Berdasarkan tabel 1 tentang distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil tabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja proporsi tertinggi adalah responden yang puas berjumlah 16 responden dengan presentase sebesar 64% dan terendah adalah responden yang sangat tidak puas berjumlah 5 responden dengan presentase sebesar 4%. Tingkat kepuasan kerja perawat didasarkan pada penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit, adanya jaminan kesehatan yang diberikan pemerintah, serta gaji atau intensif yang diterima pada masa pandemi covid-19 yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja di ruangan.

b. Kinerja Perawat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

No	Tingkat Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang	3	12
2	Cukup	1	4
3	Baik	21	84
	Total	25	100

Berdasarkan tabel 2 tentang distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja, menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kinerja proporsi tertinggi adalah responden dengan tingkat kinerja baik sebesar 21 responden dengan

presentase 84% dan terendah adalah responden dengan tingkat kinerja cukup sebesar 1 responden dengan presentase 45%. Tingkat kinerja perawat di dasarkan dalam pemberian pelayanan keperawatan dalam masa pandemi covid-19, siap tanggap serta memperhatikan keluhan pasien, dan bertanggungjawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien

c. Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pasien Covid-19 Di RS Karya Medika Bekasi

Tabel 3 Hubungan Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

No			Kinerja Perawat	Kepuasan kerja Perawat
		Koefisien Korelasi	1.000	0,423*
1	Kinerja Perawat	Signifikan		0,035
		Jumlah responden	25	25
		Koefisien Korelasi	0,423*	1.000
2	Kepuasan kerja Perawat	Signifikan	0,035	
		Jumlah responden	25	25

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian Spearman hubungan kinerja dan kepuasan kerja perawat, diketahui nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,035, karena hasil Sig. (2-tailed) 0,035 < lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Dari output diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,423*. Artinya tingkat hubungan (korelasi) antara varibel kinerja dan kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0, 423 atau memiliki hubungan atau pengaruh yang cukup. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas, bernilai positif yaitu 0,423, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan kinerja perawat maka kepuasan kerja perawat juga akan meningkat. Dalam hal ini Ho ditolak maka terdapat hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja perawat pasien covid-19 di RS Karya Medika Bekasi.

Pembahasan

Hubungan Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pasien Covid-19 Di RS Karya Medika Bekasi

Bedasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Karya Medika Bekasi pada tahun 2021 diketahui nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,035, karena hasil Sig. (2-tailed) $0,035 < 0,05$, dalam hal ini H_0 ditolak maka terdapat hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja. Koefisien korelasi yaitu 0,423.

Penelitian ini sejalan dengan Miftahul'ulum (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat Non-PNS yang dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun diketahui besarnya sig adalah 0,010. Dalam pengambilan keputusan uji kendall jika sig $< 0,05$ maka diartikan sebagai kedua variabel memiliki hubungan. Maka untuk hasil uji kendall dalam masalah ini diketahui sig $0,010 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak maka terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. (Administrasi et al. 2017)

Wibowo (2011) Menyebutkan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja dan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak seseorang menerima hasil, akan semakin pula puas, dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut. (Syafitri and Keliat 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut Gibson (1997) dalam Nursalam (2015) diantaranya yaitu aktor individu yang meliputi (kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, demografi), faktor organisasi yang meliputi (sumber daya, imbalan, struktur, desain pekerjaan serta gaya kepemimpinan) dan faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Ilyas (2002) dalam Cecep (2013) juga menyatakan tiga faktor tersebut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. (Kurniawan 2017)

Kepuasan kerja bukan dari apa yang di rasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaian seseorang, salah satunya dapat dilihat dari hasil kinerja melalui penilaian kinerja. Dari penelitian di atas yang telah dilakukan dapat disimpulkan kepuasan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang kuat, dilihat dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,423 meskipun demikian dari hasil penelitian kepuasan kerja masih ditemukan responden yang menyatakan tidak puas dan begitu juga dari data kinerja masih ditemukan hasil kinerja yang cukup maka dari itu hal tersebut

masih mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena perawat pasien covid-19 masih memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan perawat lainnya dalam proses pelayanan kepada pasien. sehingga Rumah Sakit Karya Medika Bekasi dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pegawai dan pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh T.R. Michael (1978) lebih memfokuskan kepada penilaian hasil kinerja pegawai berdasarkan kepuasan pelanggan yang dilayani. Hal ini dinilai terdiri dari kualitas pelayanan yang diberikan, komunikasi, kecepatan, kemampuan dan inisiatif pegawai.(Susanti 2018)

Gybson dalam Mulyono (2013) menggambar secara jelas bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja terdapat hubungan timbal balik. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Robbins dan Judge (2008), mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.(Kurniawan 2017)

Penelitian lain oleh Priyadi dalam penelitiannya tahun 2009 tentang Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Klaten, mengungkapkan bahwa dalam mencapai kinerja karyawan faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.(Susanti 2018)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Perawat pasien covid-19 di Rumah Sakit Karya Medika Bekasi tahun 2021 sudah merasakan kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja sudah baik, Ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Karya

Medika Bekasi Tahun 2021 yang cukup signifikan dengan p value atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,035.

Saran

Saran Kepada Rumah Sakit Karya Medika Bekasi yaitu mempertahankan dan meningkatkan tentang kepuasan kerja perawat yang sudah ada agar kedepannya tingkat kepuasan perawat lebih tinggi, karena dengan kepuasan kerja yang meningkat maka kinerja perawat pun semakin meningkat. Kepada Universitas Karya Husada Semarang diharapkan institusi pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dasar dan bahan tolak ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya. Kepada Peneliti Selanjutnya diharapkan dilakukan penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian yang berbeda selain itu menambahkan responden yang lebih banyak agar populasinya dapat terwakili

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi, Peminatan, Kebijakan Kesehatan, Program Studi, Kesehatan Masyarakat, Stikes Bhakti, and Husada Mulia. 2017. "PERAWAT NON PNS DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN TAHUN 2017."
- Darma Yanti, Ni Putu Emy, Ida Ayu Made Vera Susiladewi, and Hary Pradiksa. 2020. "Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali." *Coping: Community of Publishing in Nursing* 8(2):155. doi: 10.24843/coping.2020.v08.i02.p07.
- Kurniawan, Hardika Revani. 2017. "PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN." *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan* 87(1,2):149–200.
- Mempengaruhi, Yang, and Kinerja Perawat. 2021. "RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG DALAM MENERAPKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI MASA PANDEMI COVID-19." Universitas Sriwijaya.
- Rahmanita, Fika, and Universitas Pamulang. 2020. "WANITA TERHADAP KINERJA PADA MASA PANDEMI." 4(1):1–6.
- Saleha, Nurmukaromatis, Rina Delfina, Nurlaili Nurlaili, Fourni Ardiansyah, and Mercy Nafratilova. 2020. "Dukungan Sosial Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Yang Memengaruhi Stres Perawat Di Masa Pandemi Covid-19." *NURSCOPE: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan* 6(2):57. doi: 10.30659/nurscope.6.2.57-65.
- Susanti, Agustina. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018." institut kesehatan helvetia.
- Syafitri, Rika, and Budi Anna Keliat. 2020. "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja

Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Analysis of Relationship with Job Satisfaction Performance of The Nurse Practitioners.” *JIK Jurnal Ilmu Kesehatan* 4(2):116–23.

Wabah, Bari Terhadap. 2021. “Evaluasi Kesehatan Kerja Petugas Kesehatan Di Igd Rsud Palembang Bari Terhadap Wabah Covid-19.” *02 Februari*, March 2, 1–24.

Wolo, Petrus Dala, Rina Trisnawati, and Wiyadi. 2015. “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 17(2):25–34.