

OTONOMI PERAWAT DENGAN KEPUASAAN KERJA DI RUANG RAWAT INAP INTERNE

Dia Resti Dewi Nanda Demur^{1*}, Aulfa Zadkia², Nofriadi³

Prodi Pendidikan Ners Universitas Perintis Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : diaresty@gmail.com

ABSTRAK

Otonomi dalam konteks kepuasan kerja perawat merupakan persepsi perawat diberikan kebebasan untuk menentukan sendiri jadwal kerjanya dan tingkat kemandirian yang dirasakannya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Hasil wawancara tentang otonomi perawat didapatkan 7 dari 10 orang menunjukkan bahwa banyak perawat yang belum melengkapi format pengkajian ataupun format asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara otonomi perawat dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* dan menggunakan uji *chi-square*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Ruang rawat inap Cempaka 1 dan Cempaka 2 dengan jumlah populasi sebanyak 34 perawat dan sampel penelitian sebanyak 34 orang dengan Teknik sampelnya total sampling. Pengolahan dan analisis data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan statistik uji *chi-square* dengan taraf signifikan 0,05. Penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada masing-masing perawat. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa lebih dari separoh responden memiliki otonomi baik yaitu 20 orang (58,8%) sedangkan untuk variabel kinerja perawat dari 34 perawat memiliki kinerja tidak puas 18 orang (52,9%) dari pekerjaannya. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa P Value = 0,031 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan otonomi perawat dengan kepuasan kerja perawat. Disarankan kepada perawat untuk selalu otonomi dalam bekerja, dimana dengan otonomi yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci : kepuasan kerja, otonomi, perawat

ABSTRACT

Autonomy in the context of nurses' job satisfaction is the perception that nurses are given the freedom to determine their own work schedules and the level of independence they feel in carrying out daily activities. The results of interviews about nurse autonomy were obtained by 7 out of 10 people, showing that many nurses have not completed the assessment format or nursing care format. The purpose of this study is to determine the relationship between nurse autonomy and job satisfaction in the inpatient room. The research method used is quantitative research with a cross-sectional approach and uses the chi-square test. The population of this study is all nurses in the Cempaka 1 and Cempaka 2 inpatient rooms with a population of 34 nurses and a research sample of 34 people with a total sampling technique. Data processing and analysis were carried out computerized using chi-square test statistics with a significant level of 0.05. This research was collected by distributing questionnaires to each nurse. The results of the univariate analysis showed that more than half of the respondents had good autonomy, namely 20 people (58.8%), while for the variable of nurse performance of 34 nurses, 18 people (52.9%) were dissatisfied with their work. The results of the statistical test showed that P Value = 0.031 ($p < 0.05$) meaning that there was a relationship between nurse autonomy and nurse job satisfaction. It is recommended that nurses always be autonomous in their work, where autonomy will improve nurse performance.

Keywords : job satisfaction, autonomy, nurses

PENDAHULUAN

Otonomi berkaitan erat dengan kewenangan. Otonomi dalam konteks kepuasan kerja perawat adalah persepsi perawat tentang derajat kemandirian yang mereka rasakan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, dimana perawat diberi kebebasan untuk menentukan

jadwal dinas, prosedur yang akan digunakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya, tanpa ada campur tangan dari profesi atau orang lain (Yulia, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan otonomi perawat di rumah sakit diantaranya adalah faktor kebijakan rumah sakit yang tidak memiliki kerangka dan batasan kerja untuk perawat, belum adanya sistem registrasi yang lebih baik dan persoalan kode etik. Segala bentuk praktek pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terkesan tidak terikat oleh kode etik profesi. Kelemahan di unsur otonomi profesi ini mendudukan perawat pada posisi yang lemah (Salah et al., n.d., 2019).

Menurut *World Health Organization* (WHO, 2010) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2019 ada 28 juta perawat. Sebuah survei di Amerika terhadap lebih dari 43.000 perawat di lima negara menemukan bahwa 17 persen hingga 39 persen responden berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu satu tahun karena tuntutan pekerjaan. Beban kerja perawat yang berat meningkatkan kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan kinerja perawat yang pada gilirannya berkontribusi pada pergantian perawat yang tinggi (Dia Resti Dewi Nanda Demur, n.d., 2019)

Sedangkan di Indonesia jumlah perawat sebanyak 563.739 orang perawat dan merupakan tenaga kesehatan terbanyak (Badan Pusat Statistik, 2017) . Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Berdasarkan data PPSDM Sumatera Barat 2020 jumlah Perawat yaitu 10.028 orang yang memiliki pendidikan Ners berjumlah 2524 orang dan yang tidak berpendidikan Ners berjumlah 6713 orang. (Badan Pusat Statistik, 2020)

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Ahmadiansah et al., n.d.2016) .Dampak yang akan terjadi akibat seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya adalah frustrasi, cepat lelah, bosan serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Evant et al., n.d.2018).

Perawat adalah tenaga kesehatan yang paling dominan dalam memberikan Pelayanan. Perawat memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan dikarenakan pelayanan kesehatan bergantung pada peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, kualitas pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan dalam suatu instansi rumah sakit juga dipengaruhi oleh adanya Kepuasan Kerja (FM Mandagi, n.d. 2015).

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan kerja oleh (Franco Barahama et al., 2019) di RSUD GMIM Pancara Kasih Manado di ruangan keperawatan dewasa adalah kurang puas sebanyak 30 responden (51,7%) sedangkan yang puas sebanyak 28 responden (48,3%). Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa 7 dari 10 orang perawat mengenai otonomi perawat menunjukkan bahwa banyak perawat yang belum melengkapi format pengkajian ataupun format asuhan keperawatan. Seperti Pengkajian namun, mereka tidak melakukan pengkajian secara menyeluruh seperti (bio, psiko, sosio, spiritual) dan hanya mengumpulkan data identitas pasien seperti nama, tanggal lahir, alamat, serta perawat jarang melakukan pengkajian fisik seperti ; (pemeriksaan head to toe) pasien, 5 orang jarang melakukan pengkajian pada pasien saat baru masuk ruangan rawat inap; 9 orang mengatakan mereka merumuskan diagnosa namun, mereka tidak menentukan masalah aktual maupun potensial ; 6 orang mengatakan mereka menyusun intervensi tidak berdasarkan urutan prioritas masalah dan diagnosa keperawatan; 5 orang perawat mengatakan pernah tidak melakukan implementasi keperawatan ; 8 orang mengatakan mereka jarang melakukan evaluasi keperawatan diakhir dinas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 Agustus 2023 di ruangan Cempaka 1 dan 2. Didapatkan status pasien masih ada yang belum di lengkapi, seperti pemeriksaan kepala, riwayat kesehatan pasien, alergi obat. Ketika keluarga pasien menyampaikan keluhan pasien di *nurse station* perawat tidak langsung keruangan atau

mengkaji skala nyeri pasien, perawat hanya menyampaikan kepada keluarga, nanti obat nyeri pasien akan masuk sebentar lagi. Perawat tidak melaksanakan intervensi keperawatan kepada pasien yang mengalami nyeri, perawat hanya mengandalkan obat anti nyeri.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada 10 orang perawat diruang rawat inap cempaka 1 dan 2 tentang kepuasan kerja perawat diketahui bahwa kelima perawat memiliki kepuasan kerja yang kurang hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dan dukungan dari rumah sakit, tidak ada *reward* bagi perawat yang berprestasi, tidak adanya dukungan penambahan perawat di ruang rawat inap. Tidak adanya dukungan buat perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sedangkan menurut (Sari et al., 2021) sangat pentingnya mengikuti pelatihan karena akan membantu perawat dalam meningkatkan asuhan keperawatan kepada pasien dan tidak adanya dukungan perawat yang ingin melanjutkan pendidikan sedangkan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perawat khususnya asuhan keperawatan (Dia Resti Dewi Nanda Demur, n.d.) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan otonomi perawat dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Cempaka 1 dan Cempaka 2.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Lokasi dan waktu penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Cempaka 1 dan Cempaka 2, dilakukan pada tanggal 21 – 31 Agustus 2023. Alasan melakukan penelitian di RSUD ini karena Rumah sakit ini merupakan rumah sakit pendidikan dan tempat praktek untuk mahasiswa. Populasi penelitian ini sebanyak 34 orang dan sampel penelitiannya juga 34 responden. Teknik sampling yang digunakan dengan teknik sampling *non-probabilitas*. Instrumen penelitian dengan menggunakan kuisioner dan metode pengumpulan data dengan penggunaan kuisioner. Teknik pengolahan data (*cleaning data*), tabulasi, analisis statistik. Teknik analisis data Analisis univariat, analisis bivariat, etika penelitian.

HASIL

Hasil penelitian disajikan dalam dua bagian yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan dengan menganalisis distribusi frekuensi dan statistik deskriptif masing-masing variabel. Sedangkan analisis bivariat menunjukkan hubungan antara otonomi dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap cempaka 1 dan Cempaka 2.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Otonomi Perawat di Ruang Rawat Inap

Otonomi Perawat	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
Baik	20	58,8%
Kurang Baik	14	41,2%
Jumlah	34	100%

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa lebih dari separoh responden memiliki otonomi perawat yang baik sebanyak 20 orang (58,8%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
Puas	16	47,1%
Tidak Puas	18	52,9%
Jumlah	34	100%

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa lebih dari separoh responden memiliki tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 18 orang (52,9 %).

Tabel 3. Hubungan Otonomi Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Otonomi Perawat	Kepuasan Kerja Perawat				Total	%	OR	P Value
	Puas		Tidak Puas					
	f	%	f	%				
Baik	13	65	7	35	20	100	6,810	0,031
Kurang Baik	3	21,4	11	78,6	14	100		
Jumlah	16	47,1	18	52,9	34	100		

Pada tabel 3 didapatkan 14 orang responden dengan otonomi perawat kurang baik sebanyak 11 orang (78,6 %) memiliki kepuasan kerja kurang dibandingkan dengan otonomi perawat baik. Hasil uji statistic (*chi-square*) diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara otonomi perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Cempaka 1 dan Cempaka 2. Hasil ini di dukung juga oleh nilai $OR = 6,810$ yang artinya perawat memiliki otonomi baik yang mempunyai peluang 6,810 kali merasa tidak puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang kurang puas dengan pekerjaannya.

PEMBAHASAN

Analisa Univariat Otonomi Perawat

Dapat diketahui dari 34 orang responden didapatkan lebih dari separoh yaitu 20 orang (58,8 %) memiliki Otonomi perawat yang Baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulia, 2013) dengan judul penelitian Hubungan Otonomi dan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang interne RSUD Labuang Baji Makassar dimana hasil penelitiannya Lebih dari separoh responden memiliki otonomi yang baik sebesar 40 (66,7%).

Otonomi perawat adalah kebebasan perawat untuk bertindak melaksanakan tindakan keperawatan tanpa kendali dari luar. Otonomi perawat berarti perawat secara rasional memiliki kemandirian dan pengaturan diri dalam membuat keputusan dan praktek keperawatan (Hoffman et al., n.d.2004) .

Menurut Asumsi Penelitian Perawat memiliki Otonomi yang baik dikarenakan perawat di Ruang Interne memiliki tingkat pendidikan Ners lebih separoh, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik kompetensi yang dimilikinya.

Kepuasan Kerja Perawat

Dapat diketahui dari 34 orang responden didapatkan lebih dari separoh yaitu 18 orang (52,9%) tidak puas dengan Pekerjaannya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pada et al., n.d.2017) dengan judul Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat. Dengan hasil penelitian didapatkan lebih dari separoh responden merasa Puas dengan pekerjaannya yaitu 49 orang (81,7%).

Menurut teori (Gunawan & Sriathi, 2019) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara menyeluruh memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Karena

perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Menurut Asumsi peneliti perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan beban kerja yang dimiliki, ketidak sesuaian beban kerja dengan *reward* dan dukungan oleh atasan atau instansi tempat bekerja maka perawat akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. perawat melakukan pekerjaannya dengan terpaksa

Analisa Bivariat

Diatas didapatkan 14 orang responden dengan otonomi perawat kurang baik sebanyak 11 orang (78,6%) memiliki kepuasan kerja kurang, dibandingkan dengan otonomi perawat baik. Hasil uji statistic (*chi-square*) diperoleh nilai $p = 0,031$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara otonomi perawat dengan kepuasan kerja perawat. Hasil ini juga didukung oleh nilai OR (*odds ratio*) = 6,810 artinya perawat yang memiliki otonomi baik, mempunyai peluang 6,810 kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang kurang puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yulia, 2013) dengan judul penelitian hubungan otonomi perawat dan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan interne rsud labuang baji makassar, dengan hasil penelitian didapatkan ada hubungan otonomi perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Dimana hasil analisis uji *chi square* p value (0,003).

Otonomi berkaitan erat dengan kewenangan. Otonomi dalam konteks kepuasan kerja perawat adalah persepsi perawat tentang derajat kemandirian yang mereka rasakan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari dimana perawat diberi kebebasan untuk menentukan jadwal dinas, prosedur yang akan digunakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya, tanpa ada campur tangan dari profesi atau orang lain (Salah et al., n.d.2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan otonomi perawat di rumah sakit diantaranya adalah faktor kebijakan rumah sakit yang tidak memiliki kerangka dan batasan kerja untuk perawat, belum adanya system registrasi yang mapan, persoalan kode etik. Segala bentuk praktek pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terkesan tidak terikat oleh kode etik profesi. Kelemahan di unsur otonomi profesi ini mendudukan perawat pada posisi yang lemah (Yulia, 2013). Salah satu peningkatan otonomi perawat agar lebih baik yaitu dengan cara memotivasi. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karna itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan (Nursalam, 2020).

Menurut Asumsi peneliti masih adanya otonomi perawat yang tidak baik diruangan dikarenakan perawat berjumlah sedikit dibandingkan pasien, dimana perawat yang berdinis sore dan malah perawat yang bertugas hanya dua orang sedangkan pasien 18 pasien, sehingga otonomi perawat tidak terlaksana dengan baik sehingga perawat mengalami kesulitan dalam membagi tugasnya, ini sejalan dengan penelitian (Saleh, 2012) yang mengatakan otonomi sangat ada kaitannya dengan ronde keprawatan dalam melaksanakan tugas. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan menetapkan tugas perawat harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh perawat . Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi seseorang memegang peran penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya. (Fitriani Kartikasari et al., 2020)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara otonomi perawat dengan kepuasan kerja dengan nilai P value = 0,031 ($P < 0,005$).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Perintis Indonesia, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Perintis Indonesia, Ketua Prodi Pendidikan Ners Universitas Perintis Indonesia, Direktur Rumah Sakit RSUD Adnan WD Payakumbuh beserta perawat yang terlibat dalam penelitian ini dan telah memberikan kerjasama yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R., Pascasarjana, M., Sains, M., & Uksw, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA*.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistik Indonesia 2017*. 2017.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Barat 2020*.
- Dia Resti Dewi Nanda Demur, R. M. F. Y. 2019. (n.d.). *Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Perilaku Caring Perawat*.
- Evant, :, Silaban, J., & Andri, S. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PERAWAT (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru)*.
- Fitriani Kartikasari, Achir Yani, & Yustan Azidi. (2020). *PENGARUH PELATIHAN PENGKAJIAN KOMPREHENSIF TERHADAP PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN PERAWAT MENGAJI KEBUTUHAN KLIEN DI PUSKESMAS*.
- FM Mandagi, J. U. J. R. 2015. (n.d.). *Analisis Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim*.
- Franco Barahama, K., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANGAN PERAWATAN DEWASA RSU GMIM PANCARAN KASIH MANADO* (Vol. 7, Issue 1).
- Gunawan, N. M., & Sriathi, AA. A. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01>
- Hoffman, K., Rn, M. N., Donoghue, J., & Duffield, C. (n.d.). *ISSUES AND INNOVATIONS IN NURSING PRACTICE Decision-making in clinical nursing: investigating contributing factors*.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Pada, K., Tinggi, S., Kesehatan, I., Cendekia, I., & Jombang, M. (n.d.). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) (Studi Korelasi Di RSUD Jombang) SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Pada Program Studi S1 PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG 201 ii*.
- Salah, S., Syarat, S., Memperoleh Gelar, U., Keperawatan, S., Kep, (S, Program, P., S1, S., Stikes, K., & Makassar, P. (2019). *HUBUNGAN OTONOMI DAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG INTERNA RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR SKRIPSI*.

- Saleh, Z. (2012). *PENGARUH RONDE KEPERAWATAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD ABDUL WAHAB SJAHRANIE SAMARINDA*.
- Sari, M. T., Putri, M. E., & Daryanto, D. (2021). Study Fenomenologi Pengalaman Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Pada Pasien Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1176. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1725>
- WHO. (2010). *World Health Statistics 2010*. World Health Organization.
- Yulia, S. (2013). *Hubungan antara otonomi perawat dan kepuasan kerja perawat dari aspek hubungan interpersonal, tanggung jawab terhadap tugas dan kebijakan organisasi di instalasi rawat inap rsud dr. ibnu sutowo baturaja tahun 2008*. 1(September), 51–61.