Journal of Telenursing (JOTING)
Volume 7, Nomor 2, Maret-April 2025
e-ISSN: 2684-8988
p-ISSN: 2684-8996
DOI : https://doi.org/10.31539/joting.v7i2.14616

KEPUASAN KARYAWAN DI RSUD DR. SOEDOMO TRENGGALEK TAHUN 2024

Endah Setyarini[1], Sukadiono[2], Pipit Festi Wiliyanarti[3]
Universitas Muhammadiyah Surabaya[1,2,3]
sweetriens_spa@yahoo.com[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan karyawan di RSUD dr. Soedomo Trenggalek, menyoroti pentingnya dalam kesuksesan rumah sakit dan kualitas layanan. Metode yang digunakan adalah pendekatan survei kuantitatif, dengan menganalisis data dari 145 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan, namun terdapat tanggapan yang bervariasi terkait kompensasi dan pengembangan karir. Meskipun sebagian besar karyawan puas dengan beban kerja mereka, beberapa mengungkapkan ketidakpuasan, mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen tugas. Simpulan, kebijakan pengambilan keputusan juga memerlukan perhatian lebih, dengan banyaknya karyawan yang merasa netral atau tidak puas.

Kata Kunci: Kepuasan Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Manajemen Rumah Sakit, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aims to examine team member satisfaction at RSUD Dr. Soedomo Trenggalek, highlighting its importance in the hospital's success and the quality of service. The method used was a quantitative survey approach, which 145 employees analyzed. The study's results showed high satisfaction with the work environment and team member relations, but there were varying responses regarding compensation and career development. Although most employees were satisfied with their workload, some expressed dissatisfaction, indicating problems in task management. In conclusion, decision-making policies require more attention, with many employees feeling neutral or dissatisfied.

Keywords: Employee Satisfaction, Compensation, Work Environment, Hospital Management, Career Development

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, Rumah Sakit Umum milik Daerah (RSUD) telah mengalami perubahan. Pada awal berkembangnya, rumah sakit umum milik daerah merupakan badan atau lembaga yang berfungsi sosial, tetapi saat ini dengan menjamurnya rumah sakit swasta menjadikan rumah sakit umum daerah sebagai organisasi pelayanan kesehatan individu yg yang berfokus pada pelayanan publik bergeser menjadi suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan tujuan meningkatkan layanan publik secara berkesinambungan (Sunari & Mulyanti, 2023). Dengan melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan keuangan dengan baik, sebagaimana

halnya badan usaha, tidak menutup kemungkinan terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit swasta (Handayani & Kasidin, 2022).

Sumber daya manusia di suatu rumah sakit merupakan aset yang sangat berharga untuk dikelola dengan baik oleh manjemen rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Aryudi et al., 2023). Karyawan di suatu rumah sakit merupakan pelaku utama dalam menunjang keberhasilan rumah sakit untuk mencapai tujuan organisasi (Oktavianis, 2022).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan dari seorang karyawan tentang tugas pekerjaan, atasan, situasi kerja dan organisasi (Aryudi et al., 2023). Karyawan yang puas dengan pekerjaan akan menunjukkan komitmen terhadap organisasi, sehingga tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti tingginya tingkat absensi, *turnover* karyawan, serta penurunan kualitas layanan yang berujung pada penurunan layanan publik daerah tersebut (Runtuwene et al., 2023).

Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja perawat (Maladewi et al., 2022). Di RSUD dr. Soedomo sendiri hingga saat ini belum ada penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja karyawan terhadap manajemen ditinjau dari berbagai sudut pandang karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kepuasan karyawan di lingkup RSUD dr. Soedomo Trenggalek yang juga berperan pada kesuksesan rumah sakit dalam peningkatan kualitas layanan. Sehingga dengan adanya informasi ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat rencana aksi yang optimal di bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di RSUD dr. Soedomo Trenggalek, dengan sampel sebanyak 145 karyawan yang dipilih secara *tehnik proposional random sampling* berdasarkan profesi tenaga kerja yang ada di rumah sakit. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form* yang disebar secara random proposional pada tanggal 5 - 10 Juni 2024. Data utama yang ditanyakan berisi 24 butir pertanyaan atau pernyataan dari kepuasan kerja. Pada penelitian ini tehnik analisis datanya menggunakan analisis univariat, dilakukan untuk mengetahui frekuensi karakteristik dari masing-masing variabel.

Pengukuran variable kepuasan kerja dilakukan dengan mengukur 8 indikator terkait kepuasan kerja. Setiap indikator terdiri dari 3 pertanyaan dengan total pertanyaan pada kuesioner adalah 24 pertanyaan. Pengukuran kepuasan kerja disusun berdasarkan skala Likert 1 sampai dengan 5. Data di analisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 25. Karakteristik yang dianalisis terdiri dari lama kerja, jenis kelamin, kategori usia, status kepegawaian, jabatan/posisi, shift kerja, tingkat pendidikan, dan unit kerja.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel. 1
Status Karyawan, Jenis Kelamin dan Lama Waktu Bekerja

Kategori	Sub-Kategori	Frequency	Percent
Status Karyawan	Karyawan Tetap (ASN)	107	73.8
	Karyawan Kontrak (BLU)	29	20.0
	Karyawan Harian Lepas	1	0.7
	Status Karyawan Lainnya	8	5.5
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	26.2
	Perempuan	107	73.8
Lama Bekerja	6 bulan - 1 tahun	1	0.7
	1 - 3 tahun	16	11.0
	3 - 5 tahun	14	9.7
	> 5 tahun	114	78.6
Total		145	100.0

Dari total responden sebanyak 145 orang, sebagian besar (73,8%) merupakan karyawan tetap (ASN), sedangkan komposisi terkecil adalah karyawan dengan status karyawan harian lepas yakni 1 orang (0,7%). Responden didominasi oleh perempuan yakni sebanyak 73,8%. Sebagian besar responden sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun 78,6%, namun ada pula yang baru bekerja selama 6 bulan sebanyak 1 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di RSUD dr. Soedomo adalah karyawan yang sudah bekerja cukup lama disana.

Tabel. 2
Unit Kerja dan Usia

Kategori	Sub-Kategori	Frequency	Percent
Unit Kerja	Instalasi Rawat Inap	53	36.6
	Instalasi Gizi	27	18.6
	Instalasi Rawat Jalan	14	9.7
	Instalasi Laboratorium Patologi Klinik	12	8.3
	Instalasi Gawat Darurat	8	5.5
	Instalasi Farmasi	8	5.5
	Instalasi Radiologi	4	2.8
	Staf Administrasi	5	3.4
	Lainnya	7	4.8
Usia	< 25 tahun	0	0.0
	25 – 34 tahun	51	35.2
	35 – 44 tahun	45	31.0
	45 – 54 tahun	41	28.3
	> 55 tahun	8	5.5
Total		145	100.0

Dari total responden sebanyak 145 orang, 36,6% atau 53 orang bekerja di Instalasi Rawat Inap, sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit berasal dari Instalasi Radiologi yakni sebesar 2,8% atau 4 orang. Berdasarkan usia, seluruh responden telah berusia 25 tahun atau lebih, dengan sebaran usia mayoritas berada pada usia di antara 25 – 34 tahun sebesar 35,2% dan usia 35-44 tahun sebesar 31,0%. Rentang usia ini

dikelompokkan berdasarkan perencanaan dari *Human Resource Management*.

Tabel. 3
Pendidikan, Shift Kerja dan Jabatan

Data Kepegawaian	Kategori	Frequency	Percent
Pendidikan	SMA Sederajat	21	14.5
	D2/D3	64	44.1
	S1	40	31.7
	Lainnya	14	9.7
Shift Kerja	Pagi	80	58.6
	Siang	4	2.8
	Bergiliran	56	38.6
Jabatan/Posisi	Dokter	15	10.3
	Perawat/Bidan	57	39.3
	Staf Penunjang Medis	23	15.9
	Staf Penunjang Non Medis	24	16.6
	Staf Administrasi	21	14.5
	Lainnya	5	3.4
Total		145	100.0

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan D2/D3 (44,1%) yakni 64 orang. Adapun shift atau pembagian kerja rsponden di RSUD adalah sebagai berikut: shift terbanyak adalah pagi sebesar 58,6% atau 80 orang dan yang paling sedikit adalah shift siang yakni 2,8% atau 4 orang. Sedangkan berdasarkan jabatan atau posisi, sebagian besar responden perawat atau bidan sebanyak 39,3%.

Tabel. 4
Hasil Kepuasan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja
dan Indikator Hubungan Kerja

Indikator		Frequency	Percent	Valid Percent
Indikator Lingkungan Kerja				
	Tidak Puas	4	2.8	2.8
	Netral	30	20.7	20.7
	Puas	101	69.7	69.7
	Sangat Puas	10	6.9	6.9
Indikator Hubungan Kerja				
	Tidak Puas	2	1.4	1.4
	Netral	24	16.6	16.6
	Puas	91	62.8	62.8
	Sangat Puas	28	19.3	19.3
Total		145	100.0	100.0

Dari hasil kuisioner pada indikator lingkungan kerja didapatkan bahwa tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja d RSUD dr. Soedomo. Namun demikian, terdapat responden yang tidak puas yakni sekitar 2,8%. Sebagian besar responden menyatakan sangat puas dengan kondisi lingkungan kerja d RSUD dr. Soedomo yakni sebesar 69,7% atau 101 orang. Berdasarkan indikator hubungan kerja di RSUD dr. Soedomo, didapatkan bahwa mayoritas responden (62,8%) merasa puas dengan hubungan kerja, sedangkan responden yang tidak puas hanya 1,4% responden.

Tabel. 5
Hasil Kepuasan Karyawan terhadap Gaji/ Insentif *(Take Homepay)*, Pengembangan Karir dan Beban Kerja

Indikator		Frequency	Percent	Valid Percent
Take Home Pay				
	Sangat Tidak Puas	2	1.4	1.4
	Tidak Puas	30	20.7	20.7
	Netral	63	43.4	43.4
	Puas	44	30.3	30.3
	Sangat Puas	6	4.1	4.1
Pengembangan Karir				
	Sangat Tidak Puas	1	0.7	0.7
	Tidak Puas	11	7.6	7.6
	Netral	67	46.2	46.2
	Puas	61	42.1	42.1
	Sangat Puas	5	3.4	3.4
Beban Kerja				
	Sangat Tidak Puas	4	2.8	2.8
	Tidak Puas	11	7.6	7.6
	Netral	55	37.9	37.9
	Puas	69	47.6	47.6
	Sangat Puas	6	4.1	4.1
Total		145	100.0	100.0

Sebagian besar responden 43,3% menunjukkan sikap netral terhadap indikator pembagian gaji/insentif (*take home pay*). Meskipun demikian, masih didapati responden yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas yakni 20,7% dan 1,4% responden.

Pada indikator pengembangan karir didapatkan respon tertinggi yakni netral sebesar 46,2%. Namun demikian, terdapat responden yang merasa sangat tidak puas (0,7%) dan tidak puas (7,6%) terhadap pengembangan diri di RSUD dr. Soedomo.

Hasil kuesioner indikator beban kerja didapatkan data tertinggi 47,6% atau 69 responden merasa cukup puas dengan beban kerja selama ini, sedangkan 2,8% atau 4 orang menjawab tidak puas dengan beban kerjanya selama ini di RSUD dr. Soedomo.

Tabel. 6
Hasil Kepuasan Karyawan terhadap Kebijakan Pengambilan Keputusan, Penghargaan Rumah Sakit, dan Keseimbangan Kerja dengan Kepentingan Pribadi

Indikator	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
Pengambilan Keputusan				
	Sangat Tidak Puas	2	1.4	1.4
	Tidak Puas	23	15.9	15.9
	Netral	79	54.5	54.5
	Puas	38	26.2	26.2
	Sangat Puas	3	2.1	2.1
	Total	145	100.0	100.0
Penghargaan				
	Sangat Tidak Puas	5	3.4	3.4
	Tidak Puas	48	33.1	33.1
	Netral	71	49.0	49.0
	Puas	18	12.4	12.4
	Sangat Puas	3	2.1	2.1
	Total	145	100.0	100.0

Kepentingan Pribadi/Keluarga				
	Sangat Tidak Puas	1	0.7	0.7
	Tidak Puas	6	4.1	4.1
	Netral	47	32.4	32.4
	Puas	84	57.9	57.9
	Sangat Puas	7	4.8	4.8
	Total	145	100.0	100.0

Sebanyak 54,5% atau 79 responden merasa netral dengan kebijakan pengambilan keputusan manajemen di RSUD, sedangkan responden yang sangat tidak puas terhadap kebijakan pengambilan Keputusan RSUD dr. Soedomo sebesar 1,4%.

Mayoritas responden (49,0%) merasa netral dengan penghargaan rumah sakit terhadap dirinya, dan terdapat 2,1% yang merasa sangat puas dengan penghargaan yang telah diberikan rumah sakit.

Pada indikator keseimbangan kerja di rumah sakit dengan kehidupan pribadinya didapatkan data tertinggi yakni 57,9% atau 84 responden merasa puas, dan 0,7% berpendapat sangat tidak puas.

PEMBAHASAN

Dari hasil survey kepuasan didapatkan bahwa sebagian besar responden telah merasa puas dan sangat puas pada lingkungan kerja dan hubungan kerja. Namun, hal yang sama tidak terjadi pada variabel *take home pay* (34,4%); pengembangan karir (45,4%); pengambilan keputusan (28,3%); dan penghargaan (14,5%). Hasil penelitian tahun 2024 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Cantika, 2024). Pengembangan karir merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan dengan kekuatan sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan (Pratiwi & Nurhidayati, 2024). Sebagaimana penelitian lain yang juga mempelajari mengenai peningkatan kinerja menyebutkan bahwa pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan ((Kholik et al., 2024).

Take home pay atau yang disebut juga dengan gaji bersih merupakan hak karyawan berupa kompensasi finansial atas hasil kinerja yang dilakukan meliputi gaji, upah, insentif, dan bonus setelah dikurangi pajak, iuran, dan biaya lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum puas terhadap *take home pay* yang diberikan. Gaji bersih tersebut tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap imbalan atas kinerja yang dilakukan (Dianto et al., 2023; Febrianti et al., 2023; Lawren & Ekawati, 2023). Kompensasi finansial ini merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti & Rianto, 2022; Halawa & Oktafiani, 2024).

Pada kebijakan pengambilan keputusan, sebagian besar karyawan merasa belum puas, yang bisa berarti kurangnya transparansi atau partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2023). Hal serupa juga ditunjukkan pada hasil penelitian pada sektor kesehatan yang membuktikan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan pada rumah sakit tempatnya bekerja (Assa & Ulfiafebriani, 2022). Untuk itu, perlu dilakukan pengambilan keputusan kolaboratif yang melibatkan berbagai unsur penting yang berpengaruh terhadap terhadap hasil kinerja yang diharapkan (Akbar & Widowati, 2022). Namun demikian, pelayanan pada sektor kesehatan

tidak serta merta menurunkan kinerjanya atas dasar ketidak puasan terhadap pengambilan keputusan (Goka et al., 2024). Hal tersebut nampaknya dikarenakan adanya sumpah profesi pada setiap tenaga kesehatan untuk melaksanakan kinerja optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Pemberian penghargaan merupakan salah satu cara yang ditempuh orgaisasi untuk memacu kinerja karyawan. Namun demikian, pada penelitan ini ditemukan bahwa hanya 14,5% karyawan yang merasa puas dengan pemberian penghargaan. Di sisi lain, pemberian penghargaan telah terbukti berpengaruh siginifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan karyawan (Fahlevi & Rahadi, 2024; Lusiana et al., 2023; Mutain & Liana, 2024; Subandi et al., 2023; Wulandari et al., 2024). Penghargaan yang diberikan dapat berupa uang maupun pengakuan dan peluang. Kedua penghargaan tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Igbaji et al., 2024).

SIMPULAN

Sebagian besar karyawan RSUD dr. Soedomo merasa puas dengan lingkungan kerja dan hubungan kerja. Namun, sebagian besar karyawan belum merasa puas pada *take home pay*, pengembangan karir, pengambilan keputusan, dan penghargaan. Dari hasil penelitian ini, penyedia layanan kesehatan yakni Rumah Sakit mempunyai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Pihak management perlu memberikan tindak lanjut untuk memperbaiki sistem yang ada berkenaan dengan indikator-indikator kepuasan yang rendah.

SARAN

Perlunya perhatian lebih pada kepuasan terhadap beban kerja dan kebijakan pengambilan keputusan, karena adanya karyawan merasa netral atau tidak puas, yang artinya bisa jadi kurangnya transparansi atau partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Maka, pimpinan juga perlu mempertahankan kinerja dengan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan sehingga semuanya dapat berjalan maksimal. Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu pertimbangan pihak manajemen rumah sakit di Indonesia untuk memperhatikan kepuasan karyawan berdasarkan variabel-variabel yang didominasi oleh karyawan yang belum merasa puas. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian agar dapat mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dan mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, E., & Widowati, D. (2022). Pengaruh Integrasi Informasi dan Pengambilan Keputusan Kolaboratif terhadap Kinerja Layanan Logistik pada PT. Wahana Logistik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *2*(2). https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14548

Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, *11*(3), 269–280. https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280

Assa, A. A. Y., & Ulfiafebriani, U. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Poso. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(5). https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.597

Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, *1*(2). https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529

Cantika, S. (2024). Pengaruh Seleksi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Science Education and Management Business*, *3*(1). https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.273

Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr)Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(3). https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536

Fahlevi, A. B., & Rahadi, D. R. (2024). The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervning Variable (Case Study at PT. MOA). *International Journal of Scientific and Management Research*, *07*(01). https://doi.org/10.37502/ijsmr.2024.7110

Febrianti, E., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Macf Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, *4*(1). https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2672

Goka, K. A., Agormedah, E. K., Achina, S., & Segbenya, M. (2024). How Dimensions of Participatory Decision Making Influence Employee Performance in the Health Sector: A Developing Economy Perspective. *Journal of Chinese Human Resource Management*, *15*(1). https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800506.20241501

Halawa, A., & Oktafiani, F. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2). https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3338

Handayani, R., & Kasidin, K. (2022). Employee Performance Analysis Based on Human Resources Management Practices in Private Hospital in Surakarta. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *27*(1), 109. https://doi.org/10.24856/mem.v27i01.2428

Igbaji, P. M., Ekpo, N. S., Ufot, J. J., & Okpuno, L. (2024). Effect of Reward Management Policies on Employee Performance in Selected Commercial Banks in Calabar Metropolis, Nigeria. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, *9*(9). https://doi.org/10.56201/ijebm.v9.no9.2023.pg122.131

Kholik, I. M., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) dan Kedisplinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, *4*(1). https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.735

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *5*(1). https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561

Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *6*(2). https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582

Maladewi, Kurniati, T., & Sulaeman, S. (2022). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Berdampak Kepada Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*, *14*, 775–784. http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan

Mutain, A., & Liana, D. A. (2024). Pengaruh Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Outsourcing Unit Packing PT. Semen Gresik Rembang. *Journal of Social and Economics Research*, *5*(2). https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.241

Oktavianis, H. (2022). faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi RIAU. *Journal of Economic Perspectives*, *2*(1), 1–121. https://doi.org/10.58467/ijons.v2i2.35

Pratiwi, V. I., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *4*(1). https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3428

Runtuwene, N. L., Kristanto, E. G., & Ratag, G. A. E. (2023). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan terhadap Kualitas Manajemen di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Medical Scope Journal*, *4*(2), 135–140. https://doi.org/10.35790/msj.v4i2.44804

Subandi, S., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Ciptono, C., & Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, *12*(1). https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5519

Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, *1*(2), 42–48. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i2.183

Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Nur Pangestu, R., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616

Wulandari, R. A., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2024). The Influences of Job Design, Competence and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency. *International Journal of Economics*, *3*(1). https://ejournal.ipinternasional.com/index.php/ijec/article/view/577