

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT PK 3

Arif Fahrudin¹, Mulyati², Lilis Rohayani³, Mira Asmirajanti⁴, Oyoh⁵
Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2,3,5}
Universitas Esa Unggul⁴
arifzenatha@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat PK 3 di RSUD Cibinong Kabupaten Bogor. Desain penelitian menggunakan *Explanatory Research* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Hasil Penelitian, semua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$). Motivasi tinggi meningkatkan peluang kepuasan kerja hingga 569 kali, diikuti oleh hubungan interpersonal (111 kali), supervisi (76 kali), dan beban kerja ringan (62 kali). Lingkungan kerja kondusif, pengembangan karir, dan dukungan manajemen juga berkontribusi positif. Sebaliknya, persepsi ketidakpuasan terhadap kompensasi menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Simpulan, dukungan manajemen dan faktor-faktor terkait memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja perawat. Peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, hubungan interpersonal, supervisi, dan sistem kompensasi yang adil sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Hubungan Interpersonal; Kepuasan Kerja; Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence job satisfaction of nurses in the PK 3 category at Cibinong Regional General Hospital, Bogor Regency. The study design used Explanatory Research with a Cross Sectional approach. The results of the study, all variables were proven to have a significant effect on job satisfaction ($p < 0.05$). High motivation increased the chance of job satisfaction by 569 times, followed by interpersonal relationships (111 times), supervision (76 times), and light workload (62 times). A comfortable work environment, career development, and management support also made a positive contribution. Conversely, the perception of dissatisfaction with satisfaction significantly decreased job satisfaction. In conclusion, management support and related factors have a strong influence on nurse job satisfaction. Improving motivation, managing workload, interpersonal relationships, supervision, and a fair compensation system are essential to improving job satisfaction.

Keywords: Workload; Interpersonal Relationships; Job Satisfaction; Motivation

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang pekerja merasa puas atau bahagia dengan pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tanggung jawab, lingkungan kerja, pengakuan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan hubungan dengan kolega serta atasan (Andayani et al, 2025). Kepuasan kerja yang tinggi pada perawat tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga

berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas asuhan keperawatan serta menurunkan tingkat turnover atau keluar masuknya tenaga perawat (Kurtović & Štrus, 2023).

Perawat yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi dalam memberikan perawatan berkualitas tinggi. Mereka lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas-tugas klinis, yang berdampak positif pada hasil kesehatan pasien. Hasil penelitian Saragih et.al (2022), kepuasan kerja yang tinggi mengurangi tingkat turnover perawat, yang berarti lebih sedikit perawat yang meninggalkan rumah sakit (Hendrawan et al., 2021). Stabilitas dalam tim keperawatan meningkatkan kontinuitas perawatan dan memungkinkan pengembangan hubungan yang lebih kuat antara perawat dan pasien (Saragih et al., 2022).

Hasil penelitian Kasumayanti et al. (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada perawat, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman, dukungan dari rekan kerja, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Palendeng & Bernarto (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan penghargaan atas kinerja kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (Puspanegara et al., 2024).

Penelitian ini memiliki perbedaan dibanding penelitian sebelumnya yang sudah di paparkan diatas. Penelitian ini mengkaji sampel dengan karakteristik yang berbeda, di rumah sakit dengan tingkat beban kerja yang berbeda. Penelitian ini relevan dengan situasi terkini, seperti perubahan kebijakan kesehatan, reformasi karir di sektor kesehatan, atau dampak teknologi digital dalam pengembangan karir perawat. Pemilihan RSUD Cibinong sebagai lokasi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat PK 3 didasarkan pada beberapa alasan yang relevan secara akademik, praktis, dan kebijakan institusi kesehatan.

Berdasarkan observasi awal dan laporan dari manajemen RSUD Cibinong, terdapat indikasi bahwa sebagian perawat PK 3 mengalami ketidakpuasan kerja, yang dapat terlihat dari tingkat stres, burnout, serta keluhan terkait beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat PK 3 di RSUD Cibinong agar dapat memberikan rekomendasi yang tepat kepada pihak manajemen rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini merupakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong level PK 3 sebanyak 157 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 157 responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang disusun oleh peneliti. Uji validitas instrumen di laksanakan di RSUD Ciawi Bogor terhadap 30 responden perawat PK 3. Analisis Data meliputi analisis Univariat, Analisis Bivariat dan Analisis Multivariat.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Variabel Penelitian

Tabel 1.
Gambaran Variabel Penelitian di RSUD Cibinong Tahun 2025

Variabel	F	%
Kepuasan Kerja	74	47,1

	Puas	83	52,9
Motivasi	Rendah	66	42,0
	Tinggi	91	58,0
Beban Kerja	Berat	61	38,9
	Ringan	96	61,1
Lingkungan Kerja	Kurang Kondusif	67	42,7
	Kondusif	90	57,3
Hubungan Interpersonal	Kurang Baik	68	43,3
	Baik	89	56,7
Kompensasi & Penghargaan	Kurang Puas	57	36,3
	Puas	100	63,7
Pengembangan Karir	Kurang Baik	70	44,6
	Baik	87	55,4
Supervisi	Kurang Baik	68	43,3
	Baik	89	56,7
Dukungan Manajemen	Kurang Mendukung	65	41,4
	Mendukung	92	58,6

Analisa tabel 4 menunjukkan sebagian besar responden menunjukkan penilaian positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kompensasi, pengembangan karir, supervisi, dan dukungan manajemen. Namun, persentase responden yang menilai negatif pada setiap variabel berkisar antara 36%–47%, menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan signifikan yang perlu ditangani oleh manajemen. Aspek yang paling lemah berada pada kepuasan kerja (47,1% kurang puas) dan pengembangan karir (44,6% kurang baik), yang bisa menjadi prioritas perbaikan dalam strategi pengelolaan SDM keperawatan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tabel 2.
Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat
PK 3 di RSUD Cibinong Thun 2025

Variabel		Kepuasan Kerja				Total		<i>p-value</i>
		Kurang Puas		Puas		F	%	
		F	%	F	%			
Motivasi	Rendah	62	83,8	4	4,8	66	42,0	<i>0,001</i>
	Tinggi	12	16,2	79	95,2	91	58,0	
		74		83		157		
Beban Kerja	Berat	60	81,1	1	1,2	61	38,9	<i>0,001</i>
	Ringan	14	18,9	82	98,8	96	61,1	
		74		83		157		
Lingkungan Kerja	Kurang Kondusif	63	85,1	4	4,8	67	42,7	<i>0,001</i>
	Kondusif	11	14,9	79	95,2	90	57,3	
		74		83		157		
	Kurang Baik	57	77,0	11	13,3	68	43,3	<i>0,001</i>

Hubungan Interpersonal	Baik	17	23,0	72	86,7	89	56,7	
		74		83		157		
Kompensasi & Penghargaan	Kurang Baik	51	68,9	6	7,2	57	36,3	0,001
	Baik	23	31,1	77	92,8	100	63,7	
		74		83		157		
Pengembangan Karir	Kurang Baik	62	83,8	8	9,6	70	44,6	0,001
	Baik	12	16,2	75	90,4	87	55,4	
		74		83		157		
Supervisi	Kurang Baik	60	81,1	8	9,6	68	43,3	0,001
	Baik	14	18,9	75	90,4	89	56,7	
		74		83		157		
Dukungan Manajemen	Kurang Mendukung	57	77,0	8	9,6	65	41,4	0,001
	Mendukung	17	23,0	75	90,4	92	58,6	
		74		83		157		

Analisa tabel 5 menunjukkan bahwa data menunjukkan jumlah dan persentase responden yang merasa puas atau kurang puas terhadap pekerjaannya menurut kategori masing-masing faktor. Nilai p-value (0,001) pada seluruh variabel menunjukkan bahwa semua faktor memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$).

Faktor-faktor yang Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tabel 3.
Faktor-Faktor Dominan Mempengaruhi Kinerja Perawat PK 3
di RSUD Cibinong Bogor

Varibel	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Motivasi	6.344	2.116	0.003	569.040
Beban Kerja	4.138	1.778	0.020	62.648
Lingkungan Kerja	3.657	1.646	0.026	38.743
Hubungan Interpersonal	4.714	2.334	0.043	111.552
Kompensasi dan Penghargaan	-12.672	4.553	0.005	0.001
Pengembangan Karir	3.957	1.731	0.022	52.278
Supervisi	4.338	1.759	0.014	76.543
Dukungan Manajemen	3.246	1.385	0.019	25.676
Constant	-27.345	8.007	0.001	0.001

Berdasarkan penjelasan diatas, seluruh variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($Sig < 0,05$). Variabel dengan pengaruh paling dominan berdasarkan nilai Exp(B) tertinggi adalah Motivasi (Exp(B): 569,040)), Hubungan Interpersonal (Exp(B):111,552)), Supervisi (Exp(B): 76,543)), Beban Kerja (Exp(B): 62,648)). Variabel kompensasi dan penghargaan menunjukkan arah pengaruh negatif yang signifikan, mengindikasikan bahwa persepsi ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat secara drastis menurunkan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat PK 3 di RSUD Cibinong. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Rahmawati et al., (2023), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, begitu juga penelitian (Pratiwi et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian analitik kuantitatif Manalu et al. (2024) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada pelayanan kesehatan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab, dedikasi, kepuasan batin, dan komitmen profesional. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar, seperti gaji, insentif, promosi jabatan, penghargaan, dan pengakuan (Nofiani et al., 2025).

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian, nilai B (Beta) sebesar 4.714 menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Studi di Rumah Sakit Islam X Semarang yang dilakukan oleh Ristanti & Handayani (2022). menunjukkan hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai korelasi r (0,627) dan p (0,001), yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian (Sari et al. (2022) di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang, ditemukan korelasi tinggi antara hubungan interpersonal dan kepuasan kerja perawat dengan koefisien korelasi +0,709, yang menunjukkan semakin baik hubungan interpersonal, semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Nilai p (0,001) menegaskan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Penelitian Bryantami et.al (2023) berjenis kuantitatif dengan pendekatan studi *cross-sectional* hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,000). Hubungan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,047).

Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan *cross-sectional* telah dilakukan oleh Delfina (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (51.9%) perawat tidak puas dalam bekerja. Ada hubungan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaya kepemimpinan, supervisi dengan kepuasan kerja. Tidak ada hubungan antara otonomi dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Irawan et al. (2024) berdasarkan hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel gaji dengan odds ratio (OR) 3.188. Penelitian yang telah dilakukan oleh Firman & Kurniasih, (2024) menunjukkan Ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja dalam kategori tertentu memiliki peluang 62,6 kali lebih besar untuk memiliki kepuasan kerja dibandingkan perawat pada kategori lainnya. Beberapa hasil penelitian sejalan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan (Rizki et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Penelitian (Anjani & Pangestuti (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ulfa et al. (2021) dengan menganalisis pengaruh beban kerja dokter gigi terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja saat pandemi covid di Klinik Kimia Farma Kota Makassar. Hasil penelitian ini didapatkan terdapat pengaruh beban kerja internal ($p:0,038$), beban kerja eksternal ($p:0,021$) terhadap kinerja dokter gigi sedangkan kepuasan kerja (0.216) tidak terdapat hubungan dengan kinerja. terdapat pengaruh beban beban kerja eksternal ($p:0,049$) terhadap kepuasan kerja dokter gigi sedangkan beban kerja internal ($p:0,241$) tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan pengembangan karir secara nyata meningkatkan peluang perawat untuk merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi hingga sekitar 52 kali lipat dibandingkan tanpa adanya pengembangan karir. Penelitian lain yang dilakukan Puspanegara et al. (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian Haryanto & Nurhidayah (2023) dengan analisis *Chi Square test* didapatkan nilai p value $<0,000$ untuk jenjang karir dan kepuasan kerja. Terdapat hubungan pelaksanaan jenjang karir perawat pelaksana dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Hasibuan et.al (2021) menunjukkan mayoritas responden memiliki jenjang karir tinggi 69,6% dan kepuasan kinerja responden puas sebanyak 67,8%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Penelitian Hasmin et al., (2024) Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit. Penelitian Andayani et al. (2025) menunjukkan hasil bahwa jenjang karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Lebih lanjut, motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian (Raymond et al. (2024) yang bertujuan mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, work-life balance, dan lingkungan kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, work-life balance, dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS

Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya

seperti penelitian Saputra & Kurniawan (2024) hasil ini menyatakan bahwa rekan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja begitu juga dengan Hasil penelitian Zani et.al (2024) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Augustine et al. (2024).diketahui bahwa faktor man, money dan machine memiliki nilai p-value < 0,005 yang artinya ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasa kerja perawat.

Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai B negatif (*Koefisien Regresi* (B -12.672) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari kompensasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja perawat. Artinya, semakin tinggi kompensasi dan penghargaan yang diberikan, justru kepuasan kerja perawat cenderung menurun. Nilai Sig < 0,05, artinya pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik. Dengan demikian, meskipun arah pengaruhnya negatif, pengaruh tersebut bukan kebetulan, melainkan benar-benar terjadi dalam data yang dianalisis. Exp(B) menunjukkan *odds ratio*, yakni kemungkinan terjadinya kepuasan kerja ketika kompensasi dan penghargaan meningkat. Hasil penelitian Safrila & Oktiani (2024) menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa responden, yang mayoritas adalah perawat perempuan berpengalaman, umumnya memiliki kualifikasi memadai. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai faktor, terutama motivasi, yang menjadi faktor paling dominan. Meski sebagian besar responden merasa puas dan bekerja dalam kondisi yang mendukung, masih terdapat tantangan terkait beban kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja secara menyeluruh.

SARAN

Rumah sakit disarankan menyusun program pengembangan karir yang terstruktur bagi perawat PK 3, mencakup pelatihan berkelanjutan, peluang promosi, insentif berbasis kinerja, peningkatan kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memberdayakan. Pelayanan keperawatan perlu rutin mengadakan program motivasi, evaluasi beban kerja, supervisi teratur, dan peninjauan sistem penghargaan agar adil dan transparan. Penelitian selanjutnya dianjurkan memprioritaskan fasilitas memadai dan jaminan keselamatan kerja. Masyarakat diharapkan mendukung serta mempertahankan kepercayaan pada layanan kesehatan dengan memahami bahwa kepuasan kerja perawat berkontribusi langsung pada kualitas pelayanan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*

- Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Anjani, R. M., & Pangestuti, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II b Cilacap. *Journal of Management*, 17(1), 411–425. <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/17130>
- Augustine, W., Asriwati, A., Lubis, M., Fitriani, A. D., & Efendy, I. (2024). Analisis Faktor Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSI Malahayati Medan. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 7(2), 10–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.36984/jkm.v7i2.504>
- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183–188. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Delfina, R. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.33369/jvk.v7i2.33883>
- Haryanto, M. S., & Nurhidayah, S. (2023). Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Keperawatan*, 11(2), 187–169. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/50411>
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>
- Hasmin, F., & Nasriani, I. (2024). Mengukur Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 7(2), 152–160. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.685>
- Hendrawan, D., Nurcahyo, C., & Afdal, A. (2021). Pelayanan Primer yang Berkualitas. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.53756/jjkn.v1i1.13>
- Irawan, H., Harahap, J., & Nasution, R. S. (2024). Analisis Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RSUD Sinar Husni Deli Serdang. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(1), 248–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jrik.v4i1.3532>
- Kasumayanti, E., Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1). <https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.22998>
- Kurtović, B., & Bilješko Štrus, I. (2023). Job Satisfaction and Associated Factors among Scrub Nurses: Beyond the Surface. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph20247159>
- Manalu, A. R., Nurhidayah, R. E., & Nasution, S. Z. (2024). Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 18(6), 782–787. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>
- Nofiani, A., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 10(1). <https://doi.org/10.36729/jam.v10i1.1339>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Pratiwi, Y. I., Hamzah, W., Sulaeman, U., Mustari, M., & Nurgahayu, N. (2023). Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 137–145.

- <https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.598>
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Health Science Journal*, 15(1), 773–783. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i01.1254>
- Rahmawati, L., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Volatilitas*, 5(6). <https://ebook.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/3843>
- Raymond, R., Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Syntax Idea*, 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i3.3107>
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Ristanti, L., & Handayani, A. (2022). Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam X Semarang. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 4, 12-19. <http://dx.doi.org/10.30659/psisula.v4i0.39205>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 144. <https://doi.org/https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581-590. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32012>
- Saragih, S., Debora, T., Ginting, L. B., & Dian, D. (2022). Science Midwifery Relationship of the Nurse's Work Environment with Patient Safety At Sejati Medan Partner General Hospital Work environment Nurses Patient safety. *Science Midwifery*, 10(3), 2721–9453. <https://doi.org/10.35335/midwifery.v10i3.682>
- Ulfa, L., & Muchlis, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Saat Pandemi Covid di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 2(3), 69-80. <https://doi.org/10.52103/jmch.v2i3.548>
- Zani, A., Sari, V. N., & Sari, D. P. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 4(2), 147–155. <https://doi.org/10.59889/embiss.v4i2.290>