

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG ISOLASI COVID-19

Zainal Abidinsah¹, Ratna Wardani²
Institut Ilmu Kesehatan (IIK) Strada Indonesia Kediri^{1,2}
Zainobos26@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang isolasi covid 19. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif observasional, pendekatan penelitian menggunakan *cross sectional* analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja perawat dengan *p-value* 0,061. Pada variable kesempatan promosi didapat *p-value* 0,000 yang artinya ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja perawat. Pada variable supervisi *p-value* 0,002 yang artinya ada pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat yang diperoleh pada penelitian ini yang berpengaruh secara signifikan adalah kesempatan promosi dan supervisi, namun pada variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Simpulan, tidak ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja perawat ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja perawat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Gaji, Kesempatan Promosi, Supervisi

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect nurse job satisfaction in the Covid 19 isolation room. This research design uses quantitative observational, research approach using cross sectional analysis using multiple regression. The results showed that there was an effect of salary on nurse job satisfaction with a p-value of 0.061. In the promotion opportunity variable, the p-value is 0.000, which means that there is an effect of promotion opportunities on nurses' job satisfaction. In the supervision variable, the p-value is 0.002, which means that there is an influence of supervision on nurses' job satisfaction. Job satisfaction of nurses obtained in this study which significantly influenced was the opportunity for promotion and supervision, but the salary variable had no effect on nurses' job satisfaction. In conclusion, there is no effect of salary on nurses' job satisfaction, there is an effect of promotional opportunities on nurses' job satisfaction, the effect of supervision on nurses' job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Promotion Opportunities, Salary, Supervision

PENDAHULUAN

Sejak Pemerintah Indonesia menetapkan adanya pandemi covid-19 pada tahun 2020, Rumah Sakit di tuntut untuk siap menangani pandemic covid-19 yang sewaktu-waktu harus dilayani. Dalam pedoman pencegahan dan pengendalian *Corona Virus*

Disease 2019 yang dimana Rumah Sakit harus menyediakan pelayanan yang optimal untuk pasien (Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/, 2020). Keputusan direktur jenderal pelayanan kesehatan (Dirjen Yankes RI, 2020) tentang pedoman pemantauan dan evaluasi kesiapan Rumah Sakit pada masa *pandemic corona virus disease* 2019 yang dalam instrumennya terdapat pemantauan kesiapan untuk menyediakan sumber daya manusia yang siap menangani pandemic covid-19 yang salah satunya adalah menyediakan tenaga perawat yang kompeten.

Dengan adanya risiko paparan yang akan terjadi pada perawat yang menangani pelayanan covid-19 maka pemerintah menjanjikan adanya imbalan jasa bagi nakes yang salah satunya perawat. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/, 2020) tentang perubahan insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan menangani *corona virus disease* 2019 menjadi gejala dikalangan tenaga medis tentunya perawat. Hal ini perlu adanya perhatian khusus dari penyedia layanan covid-19 mengingat risiko paparan yang akan terjadi saat menangani pasien dengan Covid-19.

RSUD R. Syamdusin SH yang merupakan RS Rujukan di Sukabumi, perlu menyiapkan tenaga perawat yang handal untuk menangani pandemi covid-19. Perawat merupakan salah satu tenaga medis sebagai garda terdepan dalam menangani covid-19. Tak jarang perawat memiliki risiko yang sangat tinggi untuk terpapar covid-19. Berdasarkan data Persatuan Perawat Nasional Indonesia, di Indonesia tercatat sebanyak 274 perawat yang meninggal dunia karena covid-19 dan lebih dari 15.000 perawat terpapar (*Kompas*, 2021).

Pelayanan keperawatan memiliki peranan sangat penting dalam mengukur dan menentukan kualitas pelayanan kesehatan, Peningkatan mutu pelayanan keperawatan di era pandemi COVID-19 menjadi hal yang sangat penting dalam mempertahankan pelayanan terintegrasi mengacu pada standar keselamatan pasien, sehingga pengelolaan pelayanan keperawatan membutuhkan sistem keamanan lingkungan terhadap risiko transmisi COVID-19 (Xu et al., 2020). Kegiatan pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan seorang perawat.

Pemberian asuhan keperawatan inilah yang menjadi wujud perilaku keperawatan didalam dunia pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang baik dinilai dari suatu kinerja. Kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan karena memiliki dorongan menjalankan tugas agar gugur kewajibannya. Dalam melakukan Teori penguatan motivasi menyatakan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika jika terjadinya pengalaman rangsangan respon konsekuensi yang artinya respon pada rangsangan dalam tingkah laku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Edison, 2018)

Perawat dalam melaksanakan tugasnya akan memperoleh kepuasan. Kepuasan tersebut tentu berhubungan atas hasil pencapaian dan tantangan yang bisa di pecahkan. Kepuasan seseorang akan muncul dengan suatu pemberian penghargaan, baik berupa fisik maupun psikis atas prestasi kerja yang sudah dicapai (Akbar, 2020). Kepuasan kerja menurut adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Adapun dimensi kepuasan kerja terdiri dari upah, pekerja, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang hasil evaluasi pekerjaan atas karakteristiknya (Ulfa & Muchlis, 2021).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 3 orang perawat melalui teknik wawancara didapatkan hasil bahwa mereka pengembangan karir yang terbatas bagi tenaga kontrak tidak jelas, insentif untuk perawat isolasi covid tidak setiap bulan cair, gaji yang tidak sesuai UMK dan supervise yang ketat membuat 3 perawat ini tidak

puas yang dapat mengakibatkan kinerja kurang baik sehingga pelayanan pada pasien tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian (Setianingrum et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara karakteristik jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, unit kerja dan jenjang karir, pengalaman kerja dengan kepuasan kerja perawat. Namun antara variabel usia, kompetensi *coaching* kepala ruangan dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan penelitian (Putri et al., 2018) tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah sakit umum daerah tugurejo semarang tahun 2018 didapatkan hasil didapatkan ada hubungan antara Pengakuan, pengembangan potensi, kesempatan promosi, penghasilan, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit interaksi antar individu, dan supervisi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya pengembangan variabel yaitu gaji serta penelitian dilakukan terhadap perawat covid-19 (Sirait et al., 2017).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 orang perawat yang bertugas di ruang isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi didapatkan hasil bahwa adanya keterlambatan dalam pembayaran insentif bagi petugas yang menangani pasien covid-19. Hal ini dirasakan adanya ketidakpuasan dan rasa kecewa atas keterlambatan pembayaran insentif, namun dari ke 5 perawat tersebut merasakan adanya perhatian dari atasan dan kesempatan bertugas di ruang isolasi covid sebagai bagian dari garda terdepan menangani pandemic covid-19.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan diantaranya pemberian gaji, supervisi dan kesempatan promosi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD R Syamsudin SH Tahun 2021”

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif observasional, pendekatan penelitian menggunakan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang isolasi covid-19 sebanyak 158. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling probability sampling yaitu simple random dengan jumlah sampel 108 perawat. Variable independen dalam penelitian ini yaitu gaji, kesempatan promosi dan supervisi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD R syamsudin SH Kota Sukabumi. Analisis yang digunakan menggunakan Regresi Berganda. Adapun alat pengukuran data adalah kuesioner kepuasan kerja perawat, kuesioner kesempatan promosi, kuesioner supervisi. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober-Nopember 2021 dan lokasi penelitian dilakukan di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1.
Analisis Deskriptif Karakteristik Perawat di Ruang Isolasi Covid 19

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-----------	----------------

Usia		
1. ≤ 25 Tahun	7	6,5
2. >25 Tahun	101	93,5
Total	108	100
Lama Kerja di Ruang Isolasi Covid 19		
1. ≤ 6 Bulan	74	68,5
2. >6 Bulan	34	31,5
Total	108	100
Lama Kerja di RS		
1. ≤ 5 Tahun	92	85,2
2. >5 Tahun	16	14,8
Total	108	100
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	101	93,5
2. Perempuan	7	6,5
Total	108	100
Pendidikan		
1. D III Keperawatan	49	45,4
2. Ners	59	54,6
Total	108	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia perawat paling banyak berusia > 25 tahun sebanyak 101 perawat (93,5%). Lama kerja perawat di isolasi covid 19 paling banyak ≤ 6 bulan yaitu sebanyak 78 perawat (68,5%). Lama kerja perawat di Rumah Sakit paling banyak memiliki lama kerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 92 (85,2%). Jenis kelamin perawat paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 101 (93,5%). Pendidikan perawat paling banyak berprndidikan Ners yaitu sebanyak 59 (54,6).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2.
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja, Kesempatan Promosi, Supervisi dan Gaji Perawat di Ruang Isolasi Covid 19

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Kepuasan Kerja		
1. Tidak Puas	2	1,9
2. Puas	106	98,1
Total	108	100
Kesempatan Promosi		
1. Tidak ada	1	0,1
2. ada	107	99,1
Total	108	100
Supervisi		
1. Tidak Dilakukan	1	0,9
2. Dilakukan	107	99,1
Total	108	100
Gaji		
Sesuai	108	100
Total	108	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kepuasan kerja paling banyak memiliki kepuasan kerja yang puas sebanyak 106 perawat (98,1%). Pada

variabel kesempatan promosi paling banyak adalah ada kesempatan promosi sebanyak 107 perawat (99,1%). Pada variabel supervisi paling banyak adalah dilakukan supervisi sebanyak 107 (99,1%). Pada variabel gaji seluruh perawat memiliki gaji yang sesuai sebanyak 108 (100%).

Tabel 3.
Pengaruh Kesempatan Promosi, Supervisi dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid 19

Variabel	Koefisien	t Hitung	P-Value
Gaji	1,5	1,892	0,061
Kesempatan Promosi	0,684	7,216	0,000
Supervisi	0,93	3,185	0,002

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel gaji *P-value* 0,061 yaitu $>0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh gaji di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. Variabel kesempatan promosi *P-value* 0,000 yaitu $<0,05$ yang artinya ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. variabel supervisi *P-value* 0,002 yaitu $<0,05$ yang artinya ada pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Variabel gaji *P-value* 0,061 yaitu $>0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh gaji di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muti (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tensiawaru yang ditunjukkan dengan *p-value* 0,041. Menurut . Lawyer dan Porter dalam Sutrisno (2019) menjelaskan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misal rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misal, gaji) yang diterima keduanya adil dan wajar dan dialokasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, namun orang atau karyawan jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya Gilmer dalam Sutrisno (2019).

Gaji merupakan salah satu bentuk kebutuhan secara fisiologis. Keadaan fisiologis atas kebutuhan dasar yang dipadat melalui bekerja untuk memenuhinya. kebutuhan seperti sadang, pangan papan yang perlu dipenuhi untuk diri sendiri dan keluarganya. Gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa saja terjadi karena kebutuhan manusia atas kepuasan kerja tidak selalu dinilai dengan gaji. Gaji atau penghasilan adalah salah satu faktor yang membuat karyawan termotivasi dalam pekerjaan, namun jauh di dari faktor gaji ada kebutuhan manusia yang bisa dipenuhi seperti kenyamanan, kemandirian dan penghargaan sehingga kepuasan kerja terbentuk dengan baik (Siska & Hendri, 2018; Wolo et al., 2017).

Analisis Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Variabel kesempatan promosi *P-value* 0,000 yaitu $<0,05$ yang artinya ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulia (2020) yang menyatakan adanya pengaruh yang dominan kesempatan promosi

dengan kepuasan kerja perawat. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Musmiller, et. Al (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan kesempatan promosi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam penelitian As'ad (2001) dalam (Sutrisno, 2019) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, persaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (Siska & Hendri, 2018)..

Penghargaan dalam pekerjaan adalah salah satu faktor utama dalam pekerjaan. Penghargaan dalam hal ini dapat berupa kesempatan promosi (Pitasari & Perdhana, 2018). Kesempatan promosi oleh atasan atau instansi biasanya dinilai dengan beberapa evaluasi secara berkala. Kesempatan promosi atas prestasi, lama kerja, dan pendidikan yang telah dicapai oleh karyawan merupakan bentuk penghargaan yang dinantikan oleh setiap karyawan. Kesempatan promosi dapat dalam bentuk kenaikan pangkat atau mutasi pekerjaan atau menduduki posisi tertentu (Irawan et al., 2020).

Analisis Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Variabel supervisi *P-value* 0,002 yaitu <0,05 yang artinya ada pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang isolasi covid 19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. Hal ini sejalan dengan penelitian Imelda et.al. (2020) yang menyatakan Supervisi klinis yang dilaksanakan telah berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana secara signifikan. Didukung pula oleh penelitian Ariani et.al. (2020) yang menyatakan adanya hubungan signifikan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa.

Supervisi dapat diartikan sebagai proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber yang dibutuhkan perawat, dalam rangka menyelesaikan tugas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (McFarland, Leonard, dan Morris 1984 dalam Bakri). Supervisi bertujuan untuk mengawasi sehingga dapat mencegah terjadinya turn over karyawan dan absensi yang buruk Gilmer dalam Sutrisno (2019)

Supervisi merupakan bentuk pengawasan atas kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan, karyawan yang dimaksud disini adalah perawat. Supervisi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan masalah yang ada dilakukan penilaian secara objektif dan menyampaikan dalam bentuk evaluasi untuk perbaikan Puspitasari et al., 2018).

Manfaat dari dilakukannya supervisi oleh atasan adalah untuk memberikan perhatian terhadap bawahan. Atasan dapat menampung dan memberikan solusi atas masalah yang terjadi atau kendala yang di hadapi oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Supervisi dapat dilakukan dengan Susana yang hangat serta kondusif agar dapat mendapatkan banyak informasi.

SIMPULAN

Kepuasan kerja perawat yang diperoleh pada penelitian ini yang berpengaruh secara signifikan adalah kesempatan promosi dan supervisi, namun pada variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 11(3), 336. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i3.1995>

- Ariani, Dian., Nugraha, Tarsyad., Muhamad, Imam. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. <http://dx.doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1>
- Bakri, M. H. (Ed.). (2017). *Manajemen Keperawatan* (2017th ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Dirjen Yankes RI. (2020). *Pedoman pemantauan dan evaluasi kesiapan RS Pandemi COVID19 kepdirejten-yankes44052020.pdf*. <https://yankes.kemkes.go.id/read/257/>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kompas, (2021). <https://www.kompas.tv/article/102687/17-nakes-kota-sukabumi-terpapar-covid-19>
- Hidayat, A. A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Imelda, I., Tarigan, E., & Hastono, S. P. (2020). Supervisi Klinis Proctor terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1393-1404. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.463>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *e-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507-9521. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/>
- Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/. (2020). Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) <https://farmalkes.kemkes.go.id/unduh/kepmenkes-hk-01-07-menkes-413-2020-pedoman-pencegahan-dan-pengendalian-coronavirus-disease-2019-covid-19/>
- Muti, R. (2020). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Inap RSUD Tenriawaru Kab. Bone. *Jurnal kesehatan luwu raya*, 7(1), 109-120. <https://jurnalstikesluwuraya.ac.id/index.php/eq/article/view/36>
- Musmiller, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275-282. Doi: 10.36565/jab.v9i2.259
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Masa Pandemi Covid-19 dan Variabel yang Berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565-577. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2697>
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.20527/dk.v4i1.2536>
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia. *SIPATAHOENAN*, 4(1).
- 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>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>.
- Puspitasari, N. W., Nurkholis, N., Atmanto, A. P., Zuhri, M., Sulistiyaningsih, S., Diel, M. M., ... & Dwidiyanti, M. (2018). Supervisi Klinik Dalam Pelayanan Keperawatan Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Perawat Di Rumah

- Sakit. *Jurnal Perawat Indonesia*, 2(2), 51-61. <https://doi.org/10.32584/jpi.v2i2.12>
- Putri, N. P., Sriatmi, A., & Fatmasari, E. Y. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 62–71. <https://doi.org/10.14710/jkm.v6i4.21356>
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78-87. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/viewFile/3777/2446>
- Xu, C., Jin, J., Song, J., Yang, Y., Yao, M., Zhang, Y., Zhao, R., & Chen, Z. (2020). Application of Refined Management in Prevention and Control of the Coronavirus Disease 2019 Epidemic in Non-Isolated Areas of a General Hospital. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(2), 143–147. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.04.003>
- Yulia, R. (2020). Faktor–faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Human Care Journal*, 5(4), 1050-1059. <http://dx.doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>