

## JENIS INTERVENSI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Arniawan<sup>1</sup>, Nur Setiawati Dewi<sup>2</sup>, Septo Pawelas Arso<sup>3</sup>  
Univeritas Diponegoro<sup>1,2,3</sup>  
arniawanrahman20@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis intervensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit melalui pendekatan review artikel. Metode penelitian yang digunakan adalah *scoping review* melalui database yaitu *Pubmed*, *ScienceDirect*, *Scopus*, *SpringerLink*, dan Portal Garuda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada 15 intervensi yang dapat peningkatan kepuasan kerja perawat diantaranya budaya organisasi, komitmen organisasi, pelaksanaan program kesejahteraan perawat, profesionalisme kerja, supervisi klinis, penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, manajemen penjadwalan, kepemimpinan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, penerapan metode tim, penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP), gaya kepemimpinan, dan pemberdayaan struktural. Simpulan, jenis intervensi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Intervensi, Kepuasan Kerja, Perawat

### ABSTRACT

*This study aims to determine the types of interventions that can increase the job satisfaction of nurses in hospitals through an article review approach. The research method used is scoping review through databases namely Pubmed, ScienceDirect, Scopus, SpringerLink, and Garuda Portal. The results of the study show that 15 interventions articles that can increase nurse job satisfaction include organizational culture, organizational commitment, implementation of nurse welfare programs, work professionalism, clinical supervision, implementation of sharia behavior in nursing services, scheduling management, leadership, democratic leadership, transformational leadership, style transformational leadership, organizational climate, application of the team method, application of the professional nursing practice model (MPKP), leadership style, and structural empowerment. In conclusion, this type of intervention is proven to increase the nurses job satisfaction.*

Keywords: Intervention, Job Satisfaction, Nurse

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja tidak hanya sekedar upaya mengurangi stres/tekanan kerja, tetapi juga dapat membantu meningkatkan performa, mengurangi pergantian anggota organisasi, dan mengurangi ketidakhadiran (Supriyati et al., 2021).

Rendahnya tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang umum terjadi, termasuk hasil penelitian yang di RSUD Wangaya Denpasar (Wati et al., 2020), menunjukkan bahwa sebanyak 94,6% menyatakan pada kategori cukup puas dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan (Harahap, 2019), menunjukkan bahwa perawat tidak puas dengan insentif yang diterima. Dan hasil penelitian di RSUD Tenriawaru Kab.Bone (Muti, 2020), menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel pengakuan, gaji dan program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat. Serta penelitian di RSBK kota Batam (Yulia, 2020), menunjukan 52.3 % perawat pelaksana menyatakan ketidak puas dengan kepemimpinan kepala ruangan kurang baik.

Kejadian ketidakpuasan perawat pelaksana meyebabkan sering terjadinya masalah, hal ini terlihat dari hasil penelitian (Puspitaningrum et al., 2022) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja mengakibatkan kinerja perawat yang menurun, kurangnya aspek interaksi sosial perawat dengan atasan, kurangnya interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja yang kurang baik, keadaan ruangan yang kurang kondusif dan kurangnya promosi serta pengawasan dalam kondisi kerja. penelitian (Rohani et al., 2020) juga mengatakan hal yang sama bahwa dampak yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan perawat sangat berpengaruh dalam bekerja antara lain, yang mengakibatkan iklim organisasi yang kurang baik, kinerja yang kurang baik, dan minat perawat menurun.

Masalah lain yang terjadi ketika ketidakepuasan kerja perawat terbukti memengaruhi retensi perawat di tempat kerja. Kepuasan kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan pelayanan kesehatan (Purnamasari et al., 2022). Hal ini didukung oleh pendapat (Iskandar, 2021) yang menyatakan hampir semua model *turnover* pada organisasi disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dengan baik, karna dapat menimbulkan banyak permasalahan dalam suatu organisasi, maka diperlukan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana melalui eksplorasi secara mendalam tentang intervensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian terdahulu mengidentifikasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti faktor gaji, supervisor, rekan kerja, lingkungan tempat kerja, prestasi/penghargaan, motivasi, promosi, keamanan/keselamatan dan pekerjaan/kondisi kerja (Andriyani & Manuati Dewi, 2020; Aprilyani & Yuwono, 2020; Bugis, Pattimura & Ali, 2022), dengan metode penelitian kuantitatif, dengan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji linearitas, sedangkan pada penelitian ini, pendekatan dan metode penelitian yang digunakan adalah dengan *scoping reviewer* inilah pembeda penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan refrensi untuk penelitian selanjutnya dan diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan review artikel dengan pendekatan *scoping review*. Penelitian ini menggunakan metode Arksey dan O'Malley. Dalam penyusunan penelitian ini terdapat beberapa tahapan yang digunakan diantaranya yaitu langkah satu mengidentifikasi pertanyaan penelitian yang disesuaikan dengan topik dan tujuan penelitian. Pertanyaan penelitian ini adalah "Apa saja jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat ?", topik dan tujuan yang dirumuskan yaitu mengidentifikasi jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

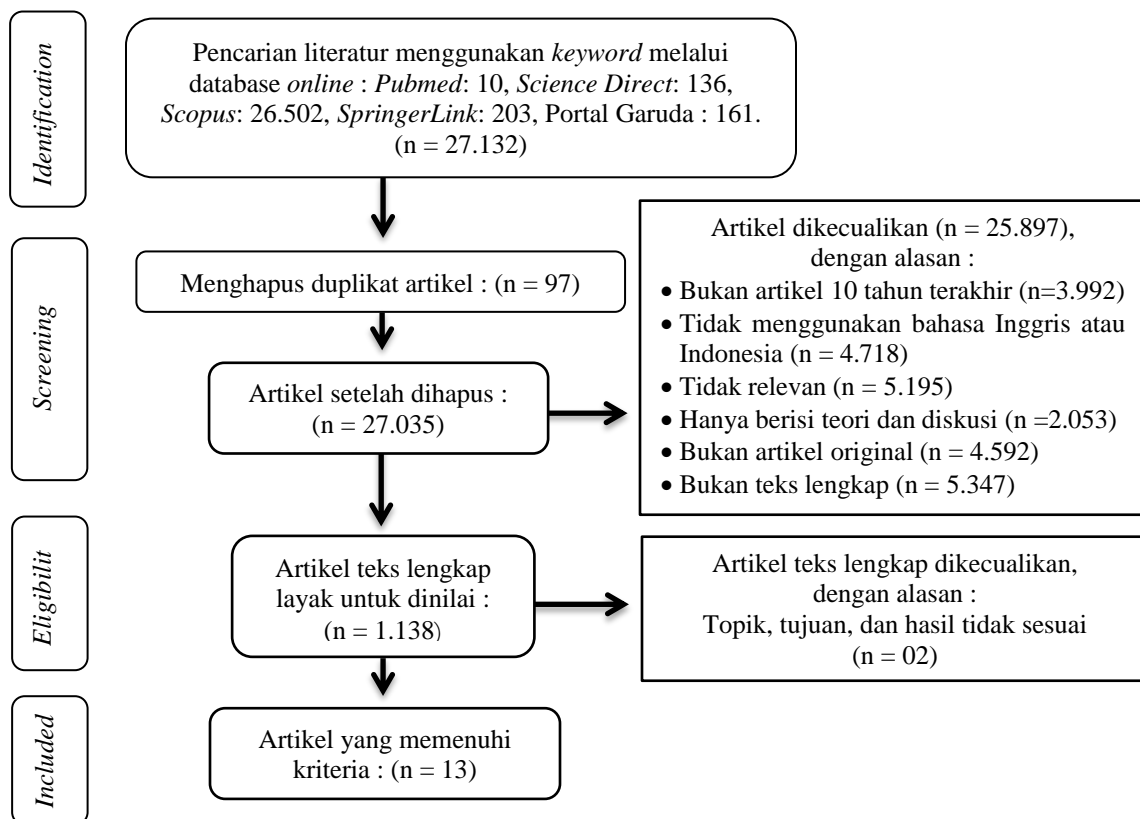
Langkah kedua adalah mengidentifikasi sumber literatur yang relavan dengan

topik penelitian melalui berbagai sumber. Pencarian sumber literatur menggunakan database online *Pubmed*, *ScienceDirect*, *Scopus*, *SpringerLink*, dan Portal Garuda. Artikel yang digunakan terbit dalam rentang waktu 10 tahun terakhir yaitu pada tahun 2013 hingga 2023. Pencarian artikel menggunakan boolean metode operator “ATAU/DAN”. yang digunakan dalam pencarian artikel adalah “*Nurse Job Satisfaction*” DAN “*Or Hospital*” ATAU “Kepuasan Kerja Perawat” ATAU Rumah Sakit.

Langkah ketiga adalah menyeleksi literatur yang telah didapat menyesuaikan dengan topik penelitian. Artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi yaitu terbit antara 2013-2023 (10 tahun terakhir), teks lengkap, bahasa Inggris atau Indonesia, artikel asli dengan menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, dan campuran. Bagian terpenting dari pemilihan artikel adalah intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. Sedangkan kriteria eksklusi antara lain jenis penelitian studi kasus, korelasional, prevalensi, atau diagnostik, diterbitkan dalam format review studi seperti tinjauan pustaka, analisis konsep, tinjauan sistematis, dan meta-analisis.

Langkah keempat adalah melakukan ekstrasi, pemetaan dan mengumpulkan literatur yang digunakan. Pada pencarian ini ditemukan 27.132 artikel. Peneliti kemudian memilih 1.138 artikel berdasarkan tahun, bahasa, dan jenis artikel. Selanjutnya peneliti menganalisis topik, tujuan, dan hasil dari semua artikel yang diidentifikasi dan 302 artikel dieksklusi. Hasil analisa hanya 13 artikel yang memenuhi kriteria. Kemudian langkah yang terakhir langkah kelima yaitu menyusun dan melaporkan hasil analisis literatur yang telah dipilih.

Seleksi artikel tampak pada Gambar 1 yang menggambarkan proses pencarian dan pemilihan artikel dengan menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Review dan Meta-analysis* (PRISMA).



Gambar 1.  
Diagram Alir PRISMA.

Peneliti mengekstraksi data tentang karakteristik dari artikel yang memiliki keterkaitan terhadap topik penelitian yang dilakukan seperti tujuan penelitian, sampel, desain dan hasil temuan. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam proses ekstraksi data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian.

## HASIL PENELITIAN

Artikel yang diperoleh menggunakan rancangan penelitian dengan studi cross sectional 7, deskriptif kuantitatif 2, dan analisis kuantitatif 1, eksperimental 1, pra-eksperimental, dan quasi eksperimen 1. Hasil penelitian menunjukkan ringkasan tentang jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Tabel 1.  
Ringkasan artikel

Identitas Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hotnaria, F., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2022). <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan</i>	<i>Cross Sectional</i>	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakuka, maka dapat disimpulkan bahwa : Ada pengaruh budaya organisasi pada aspek keberanian mengambil resiko, aspek perhatian, aspek orientasi hasil, aspek orientasi tim, dan aspek stabilitas, terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap.
Pipin, A., Jumiati, S., & Marzolina, M. (2021). <i>Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru.</i>	<i>Deskriptif Kuantitatif</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena perawat selalu mendukung secara aktif setiap keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perawat selalu memberikan kontribusi untuk organisasi.
Yuziana, I., Studi, P., Ilmu, M., & Langlangbuana, U. (2021). <i>Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung</i>	<i>Deskriptif Kuantitatif</i>	Terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat dan makin tinggi profesionalisme seorang perawat, makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut.
Rocha, I. A. da R. E. S., Pinto, C. M. C. B., & Carvalho, A. L. R. F. de. (2021). <i>Impact of clinical supervision on job satisfaction and emotional competence of nurses.</i>	<i>Eksperimental.</i>	Bukti ilmiah telah menunjukkan bahwa ada keuntungan dalam menerapkan model supervisi klinis klinis SafeCare terhadap kepuasan kerja perawat. Model supervisi klinis klinis berguna untuk praktik pengawasan karena berfokus pada menanggapi kebutuhan perawat, sehingga meningkatkan kepuasan.
Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). <i>Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit</i>	<i>Cross Sectional</i>	Hasil penelitian ini memberikan simpulan bahwa penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan, masing-masing memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja relatif dibandingkan dengan penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan dan beban kerja.

Rizany, I., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., & Rusdiyansyah. (2019). <i>The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital</i>	<i>Cross Sectional</i>	Hasi penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan manajemen penjadwalan perawat dengan seluruh fungsi manajemen terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Manajer perawat harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan perawat dengan mengoptimalkan pengelolaan penjadwalan perawat, terutama pada aspek pengorganisasian dan pengendalian.
Broto, R., Suryawati, Chriswardani, & Agushyana, F. (2019). <i>Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Aro Pekalongan</i>	<i>Cross Sectional</i>	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja perawat adalah variabel pendelegasian tanggung jawab dan variabel pengambilan keputusan kepala ruang.
Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). <i>Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes</i>	<i>Cross Sectional</i>	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat untuk meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan kepuasan perawat di tempat kerja
Purwanti, N., Triastity, R., Program, ), Manajemen, S. M., Slamet, U., & Surakarta, R. (2017). <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta</i>	<i>Cross Sectional</i>	Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan iklim organisasi dan stres kerja, artinya melalui gaya kepemimpinan transformasional diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat.
Widiastuti, M. M. ., Dyah, W., & Widiani, E. (2017). <i>Pengaruh Penerapan Metode Tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang</i>	<i>Pra-Eksperimental (One-group pre-post test design),</i>	Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat sebelum (pre) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah tidak puas (55%). Kepuasan kerja perawat sesudah (post) dilakukan penerapan metode tim paling banyak adalah cukup puas (46%). Ada pengaruh yang signifikan dengan diterapkannya metode tim terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai $p < 0,047 < \alpha < 0,05$ .
Asriani, Mattalatta, & Betan, A. (2016). <i>Pengaruh Penerapan Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) Terhadap Standar Asuhan Keperawatan dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Makassar</i>	<i>Quasi Eksperiment</i>	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah terhadap penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) di ruang rawat. dan Ada pengaruh kualitas pelaksanaan standar asuhan keperawatan sebelum dan sesudah terhadap penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) di ruang rawat inap.
Lousyiana, T. T., & Harlen. (2015). <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina</i>	<i>Analisis Deskriptif</i>	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,046 < \alpha = 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dan terdapat pengaruh Budaya organisasi

Pekanbaru	terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2014). <i>The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction</i>	Cross Sectional Temuan yang paling menarik dari penelitian ini adalah bahwa pemberdayaan struktural dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi di lingkungan kerja Cina. Karena hubungan antara variabel-variabel ini cukup kuat.

Setelah melalui tahap penyaringan artikel, terdapat 13 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil mengenai jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat, terdapat 15 jenis intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat diantaranya yaitu Budaya organisasi pada aspek keberanian mengambil resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim, dan aspek stabilitas, berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Komitmen organisasi selalu mendukung secara aktif setiap keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perawat selalu memberikan kontribusi untuk organisasi yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja perawat, bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat dan makin tinggi profesionalisme seorang perawat, makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. Supervisi klinis berguna untuk praktik pengawasan karena berfokus pada menanggapi kebutuhan perawat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, dan kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Manajer perawat harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan perawat dengan mengoptimalkan pengelolaan penjadwalan perawat, terutama pada aspek pengorganisasian dan pengendalian.

Kepemimpinan demokratis dalam pendelegasian tanggung jawab dan pengambilan keputusan kepala ruang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat untuk meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan kepuasan perawat di tempat kerja artinya melalui gaya kepemimpinan transformasional diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya di antara anggota organisasi, pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan figur seorang pemimpin yang bijaksana dalam segala hal, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dari perawat.

Metode tim mempunyai kelebihan yaitu memungkinkan komunikasi antartim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kerja pada anggota tim. Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) didasarkan pada nilai profesional yang merupakan inti dari model praktik keperawatan profesional meliputi nilai intelektual, komitmen moral, otonomi, kendali dan tanggung guga yang pengaruh terdapat kepuasan kerja perawat.

Gaya kepemimpinan konsultatif dapat digunakan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya agar menggambarkan dukungan terhadap bawahan tinggi dan pengarahan yang tinggi terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemberdayaan struktural merupakan temuan yang paling menarik karena berkontribusi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja dan bermanfaat bagi stabilitas tenaga keperawatan.

## PEMBAHASAN

Tujuan dari *scoping review* ini adalah untuk mengidentifikasi jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. Penelitian dalam telaah literatur ini sebagian besar ditemukan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Kalsum et al., 2022). Budaya organisasi dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Meutia et al., 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hotnaria et al., 2022) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu, yakin dan menerima tujuan organisasi serta memperkuat keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dan tetap tinggal bersama organisasi, (Ashary et al., 2021). Komitmen organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja, perawat selalu mendukung secara aktif setiap keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perawat selalu memberikan kontribusi untuk organisasi untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas, (Putri, 2021). Di dukung oleh penelitian (Supriyati et al., 2021) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada perawat.

Iklm organisasi adalah persepsi seseorang terkait dengan suasana psikologis lingkungan kerja tersebut meliputi kebijakan, kebiasaan perusahaan, dan prosedur dalam meraih tujuan, (Aprilyani et al., 2020). Seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya dan menimbulkan perasaan berharga, iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab dari dalam diri karyawan/perawat pelaksanaan, (Andriyani et al., 2020). Semakin baiknya iklim organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja, (Dewi et al., 2022). Di dukung oleh penelitian (Saputra et al., 2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Program kesejahteraan perawat adalah memberikan penghasilan baik dalam bentuk materil maupun non materil oleh organisasi selama masa pengabdian maupun setelah berhenti atau pensiun dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dan memperbaiki kondisi fisik dan mental baik bagi karyawan tersebut. Semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut demikian pula sebaliknya, makin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat, makin rendah pula kepuasan kerja

perawatnya. Oleh karena itu pelaksanaan program kesejahteraan perawat merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kepuasan kerja perawat, (Yuziana, 2021). Di dukung oleh penelitian (Tamba K, 2021) yang menjelaskan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Profesionalisme kerja adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat, (Utomo, 2020). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuziana, 2021) menyatakan bahwa makin tinggi profesionalisme seorang perawat, akan makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut demikian pula sebaliknya, makin rendah profesionalisme seorang perawat, makin rendah pula kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kepuasan kerja perawat. Di dukung oleh Penelitian (Tias et al., 2021) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan.

Supervisi klinis adalah proses formal dari dukungan profesional dan proses belajar, yang mana dapat membuat perawat mengembangkan pengetahuan dan kompetensi, menerima tanggungjawab dalam pelaksanaan praktik dan melindungi keselamatan pasien dalam situasi klinis yang kompleks, (Imelda et al., 2020). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rocha et al., 2021) menyatakan bahwa ada keuntungan dalam menerapkan model supervisi klinis terhadap kepuasan kerja perawat. Model supervisi klinis klinis berguna untuk praktik pengawasan karena berfokus pada menanggapi kebutuhan perawat, sehingga meningkatkan kepuasan. Di dukung oleh Penelitian (Siagian et al., 2020) menunjukkan ada hubungan supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit

Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan adalah memuat prinsip-prinsip etika perawat di rumah sakit syariah serta mengatur bagaimana etika perawat terhadap klien, teman sejawat, diri sendiri, masyarakat, praktik, dan profesi, (Mustikaningsih et al., 2020). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widodo et al., 2020) menyatakan bahwa penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan pada dasarnya merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan menjalankan ajaran Islam dalam pekerjaan, apabila kebutuhan tersebut terpenuhi dalam arti perawat dapat menerapkan perilaku syariah dengan baik maka perawat akan merasa puas.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan, cara berkomunikasi yang baik dengan staf, pemberian motivasi kepada staf, kemampuan untuk memimpin, dan pengambilan keputusan merupakan indikator sikap dan perilaku kepemimpinan agar dapat membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya, (Rivaldo et al., 2020). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widodo et al., 2020) menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan merupakan pembentuk utama terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan yang baik oleh kepala ruang dalam empat aspek yaitu kemampuan memimpin, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi, akan membuat perawat merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Barahama et al., 2019). yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya kepemimpinan yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain, adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan direktif, paritispatif, konsultatif dan delegatif, (Sari et al., 2022).



Kepala ruangan di rumah sakit dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar bawahan perawat dapat puas dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja agar tercapai pelayanan yang baik bagi masyarakat atau pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Marques et al., 2021). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maryati et al., 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf di puskesmas. Penelitian ini didukung oleh (Wiliana et al., 2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat.

Kepemimpinan Demokratis adalah gaya dimana pemimpin memahami dan menghargai sifat dan keinginan staff, mampu memotivasi staff, membuat rencana monitoring dan evaluasi serta terbuka terhadap informasi, (Aksa et al., 2023). Gaya demokratis merupakan kepemimpinan yang bersedia memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran, dan kritikan dari bawahan, sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif (Maryanto et al., 2020). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bugis et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi, (Azhari et al., 2021). kepemimpinan transformasional dalam mengarahkan, membina berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu meningkatkan kepuasan perawat yang lebih baik dalam mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan keperawatan, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, (Pawerangi et al., 2023) Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jannah et al., 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat pada kepuasan kerja perawat.

Metode Tim adalah pemberian asuhan keperawatan yang melibatkan tim yang profesional dan tehnikal bertanggung jawab untuk berkoordinasi selama dinas dalam satu shift, (Rusmianingsih et al., 2022). Penerapan metode tim dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, metode tim dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yaitu kelebihan metode tim seperti komunikasi efektif dengan dua kepemimpinan yaitu kepala ruangan dan ketua tim dalam penerapan metode tim membuat kerja sama tim meningkat secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana (Pelealu et al., 2022). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hayat, 2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan metode tim (antara kerjasama, kepercayaan, kekompakan) terhadap kepuasan kerja perawat.

Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) adalah suatu model pemberian asuhan keperawatan yang memberi kesempatan kepada perawat profesional untuk menetapkan otonominya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien (Sari, 2022). Pengembangan Model Praktik Keperawatan Profesional didasarkan pada nilai profesional yang merupakan inti dari model praktik keperawatan profesional, yang meliputi nilai intelektual, komitmen moral, otonomi, kendali dan tanggung gugat. Nilai Intelektual didapatkan melalui pendidikan formal dan informal (Hasfya et al., 2023). Di dukung oleh penelitian (Sari et al., 2022) yang menjelaskan bahwa sebagian besar perawat mempersepsikan bahwa MAKP Tim di ruang perawatan sudah dilaksanakan dengan baik, terdapat hubungan

penerapan metode asuhan keperawatan profesional MAKP tim dengan kepuasan kerja perawat.

Pemberdayaan struktural adalah suatu akses karyawan ke struktur sosial di tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang bermakna. Pemberdayaan struktur perawat perlu memiliki kemampuan kepemimpinan dalam pemberdayaan (*empowering leadership skill*) baik sebagai perawat manajer maupun selaku pengembangan sikap dapat diterapkan pada tiap individu perawat untuk bisa merasakan puas pada pekerjaannya sehingga pemberdayaan struktural sangat di butuhkan untuk meningkat kepuasan kerja pada perawat, (Helmi, 2021). Pemberdayaan struktural perawat hendak terus jadi besar untuk meningkat kepuasan kerja, dibutuhkan pemberdayaan yang lebih supaya pekerja atau karyawan lebih semangat bekerja seperti memberikan apresiasi kepada pekerja, (Kamalia et al., 2021).

Manajemen penjadwalan adalah proses perencanaan hingga pengendalian fungsi manajemen yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola dan mengalokasikan shift kerja perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan untuk memberikan keselamatan bagi pasien, (Sulistiyadi et al., 2023). Fakta menunjukkan bahwa perawat mempersepsikan bahwa tidak semua PK menyebar merata di semua shif dinas (pagi, sore, malam). Penting *skill mix* dalam penjadwalan bertujuan agar keilmuan perawat bisa selalu berkembang dengan adanya bantuan dari perawat yang lebih tinggi kompetensinya, (Adawiyah et al., 2022). Di dukung oleh penelitian (Rahmaniah et al., 2020) mengarah ke hubungan positif yang berarti semakin baik penjadwalan dinas perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap sebaliknya apabila semakin menurun penjadwalan dinas perawat maka semakin rendah kepuasan kerja perawat.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat menjawab jenis intervensi guna meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit diantaranya budaya organisasi, komitmen organisasi, pelaksanaan program kesejahteraan perawat, profesionalisme kerja, supervisi klinis, penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, manajemen penjadwalan, kepemimpinan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, penerapan metode tim, penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP), gaya kepemimpinan, dan pemberdayaan struktural.

## SARAN

Untuk kesempurnaan dan tercapainya luaran dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan beberapa saran diantaranya mengadakan penelitian pengembangan tentang intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mengimplementasikan intervensi tersebut di rumah sakit untuk melihat dampak secara nyata terjadinya peningkatan kepuasan kerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia*, 10(2), 60–67. <https://doi.org/10.53345/bimiki.v10i2.224>
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi,

- Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463–3485. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Aprilyani, R., & Yuwono, S. (2020). Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(10), 1–5. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Azhari, M. F., Apriyanti, F., & Yanti, L. (2021). Hubungan Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*, 12(1), 313–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.33859/dksm.v12i1>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Bugis, D. A., Pattimura, N. A., & Ali, R. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Maluku. *Pasapua Health Journal*, 4(1), 90–93. <http://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/24595>
- Harahap, Z. (2019). Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Public Health Journal*, 5(2), 2654–7171. <http://36.91.220.51/ojs/index.php/phj/article/view/23>
- Hasfya, S., Ginting, C. N., & Nasution, A. N. (2023). Implementasi Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) terhadap Kepuasan Pelanggan dan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1303–1311. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.5427>
- Hayat, N. (2020). Hubungan Karakteristik Staf dan Tim Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Human Care Journal*, 5(1), 365–378. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.686>
- Helmi, M. (2021). Hubungan antara Pemberdayaan Struktural Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Stikes Ngudia Husada Madura*, 1(1), 1–15. <http://repository.stikesnhm.ac.id/id/eprint/1088/>
- Hotnaria, F., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 144–149. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.132>
- Imelda, Tarigan, E., & Hastono, S. P. (2020). Supervisi Klinis Proctor terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 1395–1404. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.463>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi penanganan Turnover melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jannah, M., Anggorowati, & Santoso, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana dalam pelayanan. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi Komputer dan Sains*, 3(2), 408–413. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/34vsn>
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA

- Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Kamalia, M., & Soliha. (2021). Hubungan antara Peran Perawat Struktural dengan Penerapan Budaya Keselamatan Pasien. *Repository STIKes Ngudia Husada Madura*, 1(1), 1–11. <http://repository.stikesnhm.ac.id/id/eprint/1013/>
- Mareti Ashary, H., Dewi Karyaningsih, P., & Usman, O. (2021). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(1), 1–13. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/30015/13249>
- Marques, P. M. S., Berkanis, A. T., & Feoh, F. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Hospital Refeal Raeao Oe-Cusse Timor Leste. *CHMK Health Journal*, 5(3), 1–23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jkft.v1i1.2745.g1787>
- Maryanto, Pujiyanto, T. I., & Setyono, S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(2), 53. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v3i2.21611>
- Maryati, Heriyati, Hartati, Masniati, Djalaluddin, N. A., & Hijrah, M. F. Al. (2021). Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Staf di Puskesmas. *Journal Of Health, Education and Literacy*, 3(Maret), 33–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.31605/j-healt.v3i2.937>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Mustikaningsih, D., Aisyah, P. S., & Rahayu, M. S. (2020). Perilaku Perawat dalam Pelayanan Keperawatan Syariah. *Jurnal SMART Keperawatan*, 7(1), 40–46. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.34310/jskp.v7i1.305>
- Muti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rsu Tenriawaru Kab.Bone. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 7(1), 109–120. <http://jurnalstikesluwuraya.ac.id/index.php/eq/article/view/36>
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Pawerangi, M. H., & Amang, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4406>
- Pelealu, A., & Syukur, S. B. (2022). Metode Asuhan Keperawatan Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat INAP RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 10(1), 1039–1046. <https://doi.org/10.31314/zijk.v10i1.1664>
- Purnamasari, D., Salim, A., & Oktavianis, H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 2(2), 58–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.58467/ijons.v2i2.35>
- Puspitaningrum, I., Supriatun, E., Suryatna, S. Y., Putri, S. D., & Hasni, N. I. (2022).

- Supervisi Keperawatan Reflektif Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Serulingmas Health Journal (SHJ)*, 2(2), 2022. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3373139>
- Pipin, A., Jumiati, S., & Marzolina, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1-13. <https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/31974/30777>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 31-36. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.554>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rocha, I. A. da R. E. S., Pinto, C. M. C. B., & Carvalho, A. L. R. F. de. (2021). Impact of clinical supervision on job satisfaction and emotional competence of nurses. *Revista brasileira de enfermagem*, 74(6), e20210125. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0125>
- Rohani, L. F., Sulistyarini, T., & Yusiana, M. A. (2020). Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 6(2), 2407-7232. <http://jurnal.stikesbaptis.ac.id/index.php/keperawatan>
- Rusmianingsih, N., Wulan, N., & Muslihah, L. (2022). Hubungan Penerapan Metode Penugasan Tim dan Komunikasi Efektif dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Journal of Nursing Practice and Education*, 3(01), 89-100. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i01.612>
- Saputra, R. A., Supeno, B., & Rahmat, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *National Conference on Social Science and Religion (NCSSR)*, 1(1), 225-230. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7648/2933>
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39-59. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Sari, P. W. (2022). Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Mega Buana Journal of Nursing*, 3(2), 62-72. <https://e-jurnal.umegabuana.ac.id/index.php/MBJN>
- Sari, P. W., Lindriani, & Hertiana. (2022). Hubungan Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo. *Mega Buana Journal of Nursing*, 3(2), 765-772. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3356127>
- Siagian, H. S., Gultom, R. P., & Munthe, P. P. H. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda*, 3(2), 39-41. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JURNALFARMASI%0A?>
- Sulistiyadi, K., Primasanti, Y., & Setiawan, S. (2023). Model Penjadwalan Shift Perawat pada UGD Pusat Layanan Medis Qatar. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 10(1), 21-28.

- <https://doi.org/10.47942/jiki.v16i1.1395>
- Supriyati, Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. A. (2021). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *ARTERI: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(4), 99–104. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37148/arteri.v2i4.176>
- Tamba K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 138–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.35879/jik.v15i2.338>
- Tias, R. C., Meitiana, & Kristiani, T. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kinerja Pegawai melalui Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pengguna Layanan Unit Terpadu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Journal Of Environment and Management*, 2(3), 273–281. <https://doi.org/doi.org/10.37304/jem.v2i3.4388>
- Utomo, L. P. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 79–92. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Link*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Wiliana, E., W, R. V., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT: Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 5(1), 23–31. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jkft.v1i1.2745.g1787>
- Yulia, R. (2020). Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Human Care Journal*, 5(4), 1050. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>
- Yuziana, I. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung. *Jurnal Manajemen*, II(2), 12–29. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2948202>