

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA MASA TRANSISI COVID-19

Neng Salmah Fauzi Nuraeni¹, Tri Kurniati², Giri Widakdo³, Bram Burmanajaya⁴
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2,3}
Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor⁴
nessa.fauzy@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk teridentifikasi analisis faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pada masa transisi COVID-19. Metode penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional* karena pengukuran variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada satu saat. Hasil penelitian menunjukan pada tahap akhir pemodelan ini, maka diperoleh hasil berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (R^2) = 0.311 yang artinya variabel *coaching* dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 31.1 % dengan kekuatan pengaruh korelasi kuat dengan signifikansi p value = 0.000. Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang diperoleh adalah kepuasan kerja perawat = 77.466 - 0.956 (*coaching*) - 0.942 (motivasi)+ 0.026 (*coaching* dan motivasi). Simpulan faktor yang paling dominan berhubungan dengan dengan kepuasan kerja adalah *coaching*.

Kata Kunci: *Coaching*, Kepuasan Kerja, Motivasi, Masa Transisi COVID-19

ABSTRACT

*This study aims to identify an analysis of factors related to nurses' job satisfaction during the COVID-19 transition period. This research method uses a cross-sectional design because the measurements of the independent and dependent variables are measured simultaneously at one time. The results of the research towards the final stage of this modeling, the results obtained based on the table above can be concluded that the value of R Square (R^2) = 0.311, which means that the coaching and work motivation variables influence nurses' job satisfaction by 31.1% with the strength of the influence of a strong correlation with a significant p -value = 0,000. From the results of this equation, the regression obtained is nurse job satisfaction = 77.466 - 0.956 (*coaching*) - 0.942 (motivation)+0.026 (*coaching* and motivation). The conclusion is that coaching is the most dominant factor related to job satisfaction.*

Keywords: Coaching, Job Satisfaction, Motivation, COVID-19 Transition Period

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang hasil evaluasi pekerjaan atas Organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan merasakan kepuasan, sehingga kinerja karyawan meningkat serta produktifitas organisasi meningkat juga (Supriyati et al., 2021; Nasruddin, & Herman, 2020). Kepuasan kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan pelayanan kesehatan (Arniawan et al., 2023; Purnamasari et al., 2022). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan analisis peneliti mengenai kompetensi *coaching* kepala ruangan masih dibawah harapan khususnya pada bagian keterampilan (74,32%)

(Fitriany, 2019). Keterampilan kepala ruangan masih kurang dinilai oleh perawat pelaksana mengenai kurangnya kepala ruangan sebagai pendengar yang baik, tidak ada upaya khusus dalam memahami dan menjaga bawahannya, masih kurang cepatnya mengambil risiko dan masih kurangnya memberikan kenyamanan kerja (Hartono et al., 2019). Secara empiris *coaching* berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun motivasi kerja (Rahmaniah et al., 2020; Setyohariyati et al., 2019).

Motivasi kerja yang menurun bisa dilihat dengan adanya perubahan sikap seperti tidak bersedia bekerja sama dengan orang lain, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat pulang cepat dan tidak hadir tanpa adanya keterangan, memperpanjang waktu istirahat, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti aturan, tidak bersemangat, saling menyalahkan satu dengan lainnya (Mo., et al., 2020). Pencegahan infeksi, rekan kerja, tim pencegahan infeksi, dukungan kepemimpinan, budaya tempat kerja yang mendukung, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan merupakan titik awal yang penting untuk keberhasilan implementasi program (Astari et al., 2021).

Dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen RSUD X, terkait dengan kepuasan kerja internal pada masa transisi COVID-19 hasil penilaian internal terdiri dari faktor-faktor yang sudah dirasakan memuaskan oleh mayoritas karyawan RSUD X adalah faktor memahami tugas dan memiliki inovasi, dapat bekerja sama memahami budaya organisasi dan atasan memberi motivasi. Ada beberapa faktor yang dirasakan belum memuaskan bagi mayoritas karyawan yaitu faktor pendapatan, fasilitas kerja, dan aturan rumah sakit jelas. Pada analisis menghasilkan bahwa semua faktor yang harus diprioritaskan untuk ditindaklanjuti adalah faktor pendapatan, tempat fasilitas kerja, dan aturan rumah sakit yang jelas. Berdasarkan renstra RS X tahun 2022 untuk kepuasan pelanggan sebesar 88%, hasil survey kepuasan karyawan apabila sama dengan target renstra kepuasan pelanggan, nilainya masih dibawah target yaitu 79,43%. Data di atas menggambarkan adanya peningkatan kepuasan pelanggan dari tahap II tahun 2021 bulan Januari-Maret sebesar 91,71%, ketahap I tahun 2022 bulan Januari – maret sebesar 91,87% pada masa transisi COVID-19. Sehingga fokus penelitian ini diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi tenaga perawat khususnya terakit dengan *coaching* motivasi dan kepuasan kerja yang memberikan dampak positif bagi tenaga kesehatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Studi Korelasi (*Correlation Study*), studi korelasi ini pada hakikatnya merupakan penelitian mengenai hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek, hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain atau variabel yang satu dengan variabel yang lain desain penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional* karena pengukuran variabel independen dan dependen dinilai secara simultan. Penelitian di lakukan pada tanggal 22 september 2022 - 22 agustus 2023 di RSUD X, dan di analisis multivariat menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel. 1
Distribusi Karakteristik Responden Perawat

Variabel	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33	21,7

Perempuan	119	78,3
Unit Tempat Bekerja	50	32,9
Ruangan rawat inap khusus	102	67,1
Ruangan rawat inap umum		
Pendidikan		
D-3 Keperawatan.	125	82,2
S1+Ners	27	17,8
Status Pernikahan		
Menikah	58	38,2
Tidak Menikah	94	61,8

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan karakteristik responden perawat pada masa transisi berjenis kelamin mayoritas perempuan sejumlah 119 orang (78,3%), dengan tingkat pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 125 perawat (82,2%), dan status pernikahan tidak menikah 94 orang (61,8%) dan bekerja pada unit rawat inap 102 orang (67,1%).

Tabel. 2
Karakteristik Usia dan Mean Perawat pada Masa Transisi COVID-19

Variabel	Mean	Min -Maks	Standard Deviasi	CI 95%
Usia	35.49	24-55	9.338	34.00-36.99
Masa Kerja	10.52	1-28	8.202	9.21-11.83
<i>Coaching</i>	63.70	46-80	7.737	62.46-64.94
Motivasi Kerja	38.41	26-45	4.665	37.66-39.16
Kepuasan Kerja	44.66	30-54	6.031	43.69-45.62

Tabel 2 mendeskripsikan variabel usia dapat diketahui bahwa mean usia perawat berada pada usia di atas ± 35.49 tahun (95% CI; 34.00-36.99) dengan minimal dan maksimal usia perawat yakni 24-55 tahun dan mean lama perawat dengan nilai mean 10.52 tahun (95% CI; 9.21-11.83) dengan minimal Masa Kerja perawat 1 tahun dan maksimal masa kerja perawat 28 tahun di RSUD X. Sementara variabel *coaching* diperoleh hasil dengan nilai mean 63.70, dan motivasi kerja dengan dengan nilai mean 38.41, serta kepuasan kerja dengan nilai mean 44.66 selama masa transisi pandemi COVID-19 di RSUD X.

Analisis Bivariat

Tabel. 3
Usia, Masa Kerja, *Coaching* dan Motivasi Perawat dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Masa Transisi COVID-19

Variabel	Mean	Standard Deviasi	CI 95%	Sig	Nilai Koefisien Korelasi (r)
Usia	35.49	9.338	34.00-36.99	0.990	-0.001
Masa Kerja	10.52	8.202	34.00-36.99	0.679	-0.034
<i>Coaching</i>	63.70	7.737	62.46-64.94	0.000	0.352
Motivasi	38.41	4.665	37.66-39.16	0.000	0.591

Tabel 3 berdasarkan hasil uji korelasi maka diperoleh hasil bahwa usia dan masa kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat saat transisi COVID-19 memiliki kekuatan korelasi lemah dan arah negative dengan nilai korelasi ($r=-0.001$; $r=-0.034$). Sementara variabel *coaching* mempengaruhi kepuasan kerja perawat selama masa transisi COVID-19 dengan korelasi yang cukup kuat (sedang) dengan arah korelasi positif dengan nilai ($r=0.352$; $p=0.000$). Berdasarkan hasil statistik motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dan arah positif dengan

nilai ($r=0.591$; $p=0.000$) yang artinya motivasi kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi *coaching* dan motivasi kerja perawat maka semakin besar pula kepuasan kerja perawat selama masa transisi COVID-19.

Analisis Multivariat Seleksi Bivariat

Tabel 4
Hasil Seleksi Bivariat

No	Variabel	Sig. Coefficients (P value)	Keterangan
1.	Usia	0.990	Tidak Masuk Pemodelan
2.	Masa Kerja	0.679	Tidak Masuk Pemodelan
3.	<i>Coaching</i>	0.000	Masuk Pemodelan
4.	Motivasi	0.000	Masuk Pemodelan

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel yang dapat masuk ketahapan pemodelan multivariat adalah variabel yang pada analisis bivariatnya mempunyai nilai $p < 0,25$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel , *coaching* dan motivasi kerja mempunyai $p Value < 0.25$ yang dapat lanjut ke pemodelan multivariate.

Tabel 5
Model 1 Hasil Uji Regresi untuk Permodelan Multivariat pada Perawat di Masa Transisi COVID-19

Model 1	Variabel	R	R Square	Unstandardized Coefficients		Sig
				B	Std. Error	
	(Constant)	0.523 ^a	0.274	18.594	3.831	0.000
	<i>Coaching</i>			0.004	0.072	0.952
	Motivasi Kerja			0.671	0.120	0.000

Tabel 5 menunjukkan nilai R Square (R^2) = 0.274 yang artinya ke dua variabel independen yakni *coaching* dan motivasi kerja perawat mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 27,4% dengan kekuatan pengaruh korelasi kuat dengan signifikansi $p value = 0.000$ yang menunjukkan persamaan garis regresi yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi linear cocok dengan data yang ada berdasarkan persamaan garis regresinya. Pada kolom signifikansi menunjukkan dari dua variabel, hanya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat saat transisi pandemi COVID-19.

Tabel .6
Hasil Seleksi Multivariat “Model_1”

Model 1	Sig. Coefficients (P value)	Keterangan
<i>Coaching</i>	0.952	Tidak Masuk Pemodelan
Motivasi Kerja	0.000	Masuk Pemodelan

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikasi koefisien yang paling besar yakni variabel *coaching*, maka pada tahap awal pemodelan variabel *coaching* akan dikeluarkan dari tahap pemodelan ini dengan nilai $p = 0.952$ yang merupakan variabel yang signifikansi terbesar dari variabel yang ada. Selanjutnya, pengeluaran variabel *coaching* dengan melakukan uji analisis regresi.

Tabel. 7

Model_2 Hasil Uji Regresi untuk Permodelan Multivariat pada Perawat di Masa Transisi COVID-19

Model 2	Variabel	R	R Square	Unstandardized Coefficients		Sig
				β	Std. Error	
	(Constant)	0.523 ^a	0.274	18.690	3.480	0.000
	Motivasi Kerja			0.676	0.090	0.000

Berdasarkan hasil analisis regresi pemodelan tahap_2 diperoleh hasil setelah variabel *coaching* dikeluarkan, untuk R Square dan Coefisien β bila ada perubahan yang besar maka variabel tersebut tidak dikeluarkan dalam model (tetap dipertahankan di model). Untuk nilai R Square ternyata tidak ada perubahan nampak pada tabel diperoleh nilai yang sama R Square (R^2) = 0.274 yang artinya variabel independen mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 27,4% dengan kekuatan pengaruh korelasi kuat dengan signifikansi *p-Value* = 0.000. Bila R Square mengalami perubahan lebih dari 10% maka variabel tersebut tidak dikeluarkan dalam pemodelan ini atau tetap dipertahankan pada pemodelan ini.

Tabel. 8

Pembandingan Nilai Koefisien β Regresi

Variabel	Nilai β Sebelumnya	Nilai β Setelahnya	Perubahan Koefisien
<i>Coaching</i>	0.004	-	-
Motivasi Kerja	0.671	0.676	0.73%

Pada Tabel 8 menunjukkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dari tahap pemodelan sebelumnya tidak memiliki perubahan yang signifikan. Nilai koefisien β tidak mengalami perubahan koefisien lebih dari 10 % dengan demikian variabel “*coaching*” kita keluarkan dari tahap pemodelan ini. Berdasarkan hasil analisis uji regresi dengan mengeluarkan variabel independen yakni *coaching*. Maka diperoleh hasil pemodelan tahap akhir pemodelan dengan nilai motivasi perawat dengan ($p < 0.05$).

Tabel. 9

Hasil Akhir Tahap Pemodelan

Model	Variabel	R	R Square	Unstandardized Coefficients		Sig
				B	Std. Error	
	(Constant)	0.523	0.274	18.690	3.480	0.000
	Motivasi Kerja			0.676	0.090	0.000

Dari hasil tabel 9 di atas nilai R Square (R^2) = 0.274 artinya motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 27% dengan kekuatan korelasi kuat (0.000). Berdasarkan hasil statistik diperoleh hasil motivasi kerja perawat signifikan pada tahap pemodelan ini mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan memiliki korelasi yang kuat.

Tabel. 10

Hasil Uji Asumsi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Sig	Durbin-Watson
	0.523 ^a	0.274	0.000	1.364

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai Durbin Watson dengan nilai (1.364) maka asumsi pada uji tersebut terpenuhi. Selanjutnya untuk mengetahui asumsi linearitas maka dapat dilihat pada nilai signifikansi dengan hasil ($p = 0.000$) atau $p \text{ value} < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa regresi sederhana sesuai dengan data yang ada atau model pada uji regresi bersifat linear yang berarti linearitas terpenuhi.

Tabel. 11
Coaching Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	1.192

a. Predictors: (Constant), *Coaching**Motivasi, Motivasi Kerja

Tabel 11 analisis data diketahui R Square sebesar 0,977 maka memiliki arti bahwa ada pengaruh *coaching* dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 97,7%.

Tabel. 12
Uji Interaksi *Coaching* dan Motivasi Kerja

Variabel	P Value	OR (95%CI)
<i>Coaching</i> *Motivasi Kerja	0.000	1.764

Tabel 12 analisis data diketahui nilai signifikansi variabel *coaching* 0,000 > 0,005 dapat disimpulkan bahwa variabel *coaching* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel. 13
Hasil Interpretasi untuk Permodelan Multivariat pada Perawat di Masa Transisi COVID-19

Model	Variabel	R	R Square	Unstandardized Coefficients		Sig
				β	Std. Error	
	(Constant)	0.557	0.311	77.466	21.209	0.000
	<i>Coaching</i>			-0.956	0.348	0.007
	Motivasi Kerja			-0.942	0.584	0.001
	Interaksi			0.026	0.009	0.005

Setelah dilakukan analisis berdasarkan hasil uji regresi linear antara variabel independen yang masuk dalam model regresi dan setelah dimasukan variabel hasil uji interaksi pada tahap akhir pemodelan ini, maka diperoleh hasil berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (R^2) = 0.311 yang artinya variabel *coaching* dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 31.1% dengan kekuatan pengaruh korelasi kuat dengan signifikansi $p \text{ value} = 0.000$. Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang diperoleh adalah Kepuasan Kerja Perawat = 77.466-0.956 (*Coaching*) -0.942 (Motivasi) + 0.026 (*Coaching* dan Motivasi).

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Perawat pada Masa Transisi COVID-19

Diketahui bahwa rerata usia perawat berada pada usia di atas ± 35.49 tahun (95%) dengan minimal dan maksimal usia perawat yakni 24-55 tahun. Hasil uji korelasi maka diperoleh hasil bahwa usia artinya tidak ada hubungan usia dengan kepuasan kerja. Sementara pada penelitian Anggoro et al., (2019) menyatakan usia berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tua usia

perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab. Hasil penelitian di atas pada masa transisi COVID-19, sementara menurut penelitian Akbar (2020) saat COVID-19 menyatakan bahwa antara variabel kepuasan kerja, usia, karyawan Dinas Kesehatan kabupaten X memiliki pola yang negatif. Michael et al., (2019) yang mengatakan nilai signifikansi .0000 kurang dari 0.005 artinya ada perbedaan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Masa Kerja

Masa kerja perawat di RSUD X dengan kepuasan kerja perawat masa transisi COVID-19 memiliki kekuatan korelasi lemah dan arah negative dengan nilai korelasi ($r=-0.001$; $r=-0.034$) Hasil analisis penelitian didapatkan masa kerja tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada masa pada masa transisi COVID-19. Hal ini tidak sejalan dalam penelitian Kingkin et al., (2021) mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang artinya makin positif kepuasan kerja makin tinggi komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya makin negatif kepuasan kerja makin rendah komitmen organisasinya. Sementara penelitian yang dilakukan Akbar (2020), mengatakan masa kerja lebih 5 tahun dianggap lebih berpengalaman dalam melakukan kegiatan.

Coaching

Hasil penelitian mendeskripsikan tentang variabel *coaching* mempengaruhi kepuasan kerja perawat selama masa transisi Covid-19 dengan korelasi yang cukup kuat (sedang) dengan arah korelasi positif dengan nilai ($r=0.352$; $p=0.000$). Kelemahan dari pihak manajemen keperawatan dalam melakukan *coaching* kepada bawahannya dikarenakan kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh kepala ruangan (Syafrinanda et al., 2020). Secara empiris *coaching* berpengaruh langsung, positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun terhadap motivasi kerja (Fitriany, 2019; Hartono et al., 2019; Rahmaniah et al., 2020). *Coaching* memberikan manfaat individu perawat meningkatkan kepuasan kerja, keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, kesadaran diri, otonomi dan akuntabilitas (Setyohariyati et al., 2019; Hancock & Meadows, 2020).

Motivasi

Hasil penelitian motivasi kerja dengan nilai ($r=0.591$; $p=0.000$) memiliki korelasi yang kuat dan arah positif yang artinya motivasi kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat selama masa transisi COVID-19 di RSUD X. Hal ini sejalan dengan penelitian Sejalan dengan hasil tersebut, menurut (Fitriany, 2019; Hartono et al., 2019; Rahmaniah et al., 2020) secara empiris bahwa *coaching* berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun terhadap motivasi kerja. Penelitian menurut Gunawan et al., (2019) menekankan motivasi sebagai kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk mempengaruhi, dan kebutuhan afiliasi. Motivasi kerja perawat saat pandemic COVID-19 diharapkan meningkatkan rasa percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien COVID-19 walaupun ini hal yang baru sehingga pelayanan keperawatan prima yang diberikan mampu dipertahankan.

Kepuasan Kerja

Dari hasil tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (R^2) = 0.311 yang artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja perawat sebesar 31.1 % dengan kekuatan pengaruh korelasi kuat dengan signifikansi p value = 0.000. Dari hasil tersebut maka

persamaan regresi yang diperoleh adalah Kepuasan Kerja Perawat = $77.466 - 0.956 (\textit{Coaching}) - 0.942 (\textit{Motivasi}) + 0.026 (\textit{Coaching dan Motivasi})$. Secara statistik motivasi perawat berkorelasi kuat untuk mempengaruhi kepuasan kerja Berdasarkan model persamaan tersebut diperoleh kesimpulan hasil penelitian yang didapatkan rata-rata perawat puas selama bekerja di RSUD X faktor utama dalam kepuasan dalam penelitian ini antara lain upah (*salary*). Sementara hasil penelitian Kingkin et al., (2021) mengatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, yang artinya makin positif kepuasan kerja makin tinggi komitmen organisasinya. Terkait pengalaman perawat yang bekerja di rumah sakit di masa pandemi COVID-19 setelah disintesis didapatkan tiga kategori dukungan tim keperawatan yang menyediakan perawatan berkualitas adanya dampak fisik dan emosional; responsivitas dari organisasi (Fernandez et al., 2020; Yanti et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan faktor yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah *coaching*.

SARAN

Kepala bidang keperawatan di Rumah Sakit agar rutin membuat jadwal pelaksanaan *coaching*, motivasi dan kepuasan kerja yang dilakukan di Rumah Sakit sehingga dapat meningkatkan mutu tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada masa transisi COVID-19. Institusi pendidikan perlu mengembangkan program dalam asuhan keperawatan sejak masa pendidikan, salah satunya dengan memasukan materi *coaching*, motivasi dan kepuasan kerja dalam kurikulum pendidikan. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran dan fungsi perawat dalam memberikan *coaching*, motivasi dan kepuasan kerja untuk mengurangi stress kerja dan menggunakan metode kohort atau quasi eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi COVID-19. *11(3)*, 336-344. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/102735>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, *6(2)*, 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Arniawan, A., Dewi, N. S., & Arso, S. P. (2023). Jenis Intervensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, *5(2)*, 1614-1627. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.6216>
- Astari, D. W., Susilaningsih, F. S., & Pramukti, I. (2021). Per an Infection Prevention Control dalam Perspektif Keperawatan Menghadapi Pandemi COVID-19: Kajian Literatur. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, *11(1)*, 55-62. <https://doi.org/10.32583/pskm.v11i1.1131>
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan *Coaching* untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor pada Divisi Wiraniaga di PT. X. *Psyche 165 Journal*, *12(1)*, 70-77. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.52>
- Fernandez, R., Lord, H., Halcomb, E., Moxham, L., Middleton, R., Alananzeh, I., & Ellwood, L. (2020). Implications for COVID-19: A Systematic Review of Nurses' Experiences of Working in Acute Care Hospital Settings during a Respiratory Pandemic. *International Journal of Nursing Studies*, *111*, 1-8. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.ijnurstu.2020.103637>

- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a Factor Affecting Nurse Performance in Regional General Hospitals: A factors Analysis. *Enfermeria Clinica*, 29(2), 515-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Hancock, B., & Meadows, M. T. M. J. N. L. (2020). The Nurse Manager and Professional Governance:: Catalysts for Leadership Development. *Nurse Leader*, 18(3), 265-268. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.03.014>
- Hartono, B., Jakri, J., & Sari, K. (2019). *Coaching* dan Kinerja Perawat (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Keperawatan Global*, 4(1), 1-11. <https://jurnalkeperawatanglobal.com/index.php/jkg/article/view/60/51>
- Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjanggal, R. (2020). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 5(1), 17-32. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.5.1.17-32>
- Michael, K., Dror, M. G., & Karnieli-Miller, O. (2019). Students' Patient-Centered-Care Attitudes: The Contribution of Self-Efficacy, Communication, and Empathy. *Patient Education and Counseling*, 102(11), 2031-2037. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.06.004>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work Stress among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against COVID-19 Epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- 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>
- 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), 29-36. <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkkm/article/view/554>
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28-35. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>
- Setyohariyati, F. D. S., Tarigan, E., & Aima, H. (2019). Implementation of *Coaching* on Nursing Motivation and Workplace for Nurses to Reduce Burnout. *Indonesian Journal of Health Research*, 2 (2), 84 - 93. <https://doi.org/10.32805/ijhr.2019.2.2.44>
- Supriyati, S., 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/10.37148/arteri.v2i4.176>
- Syafrinanda, V., Setiawan, S., & Wahyuni, S. E. J. J. K. (2020). Perception of Nurse Manager about Implementation of Executive *Coaching*. 12(3), 387-394. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan/article/view/679>
- Yanti, N. P. E. D., Susiladewi, I. A. M. V., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat dalam Masa Pandemic Corona Virus Disease (Covid-19) di Bali. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 8(2), 155-162. <https://doi.org/10.24843/coping.2020.v08.i02.p07>