



UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: *LITERATUR REVIEW*

Yoni Triarso*, Luky Dwiantoro, Chriswardani Suryawati

Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Sudarto No.13, Tembalang, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275, Indonesia

*yonitriarso@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat menjadi faktor penting dalam pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Fenomena di berbagai belahan dunia dan di Indonesia menunjukkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit masih rendah. Untuk mendeskripsikan upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit. Desain riset di artikel ini menggunakan *literatur review* yakni memakai fitur pencarian online pada *electronic data base* berupa *Pubmed*, *Science Direct*, dan *Google Scholar*. Jenis artikel yang dipakai dalam riset ini yakni yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2018-2022 berupa *full text* dengan narasi berbahasa Inggris dan relevan dengan topik yang di bahas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasannya tempat kerja yang aman, memberdayakan, dan memuaskan menyumbangkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, memperhatikan kehidupan keluarga perawat terutama jika perawat dan keluarganya mengalami kesulitan, mempertimbangkan untuk menjadwalkan perawat yang sudah menikah untuk shift malam dengan frekuensi yang terbatas juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat, komitmen organisasi yang baik dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, melakukan pemberdayaan struktural yaitu kemudahan akses ke informasi, dukungan, sumberdaya dan kesempatan serta supervisi keperawatan yang responsif juga dapat meningkatkan kepuasan bekerja para perawat. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memperhatikan kehidupan keluarga, komitmen organisasi, pemberdayaan struktural dan supervisi keperawatan bisa meningkatkan kepuasan kerja para perawat yang bekerja di rumah sakit.

Kata kunci: kepuasan kerja; meningkatkan; perawat; upaya

EFFORTS TO IMPROVE NURSE JOB SATISFACTION IN HOSPITAL: *LITERATURE REVIEW*

ABSTRACT

Nurse job satisfaction is an important factor in nursing services in hospitals. Phenomena in various parts of the world and in Indonesia show that the job satisfaction of nurses working in hospitals is still low. To describe the efforts that can be made to increase the job satisfaction of nurses working in hospitals. The research design in this article uses literature review, namely using the online search feature on electronic databases in the form of Pubmed, Science Direct, and Google Scholar. The type of articles used in this research are those published in the 2018-2022 range in the form of full text with English narrative and relevant to the topic under discussion. The results of this study state that a safe, empowering, and satisfying workplace contributes a positive influence on nurse job satisfaction, pays attention to the nurse's family life, especially if the nurse and her family experience difficulties, considers scheduling married nurses for night shifts with limited frequency also has a positive effect on nurse job satisfaction, good organizational commitment by involving nurses in decision making can increase nurse job satisfaction, carry out structural empowerment, namely easy access to information, support, resources and opportunities as well as responsive nursing supervision can also increase job satisfaction of nurses. Creating a healthy work environment, paying attention to family life, organizational commitment, structural empowerment and nursing supervision can increase the job satisfaction of nurses working in hospitals.

Keywords: effort; improve; job satisfaction; nurse

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Staempfli & Lamarche, 2020). Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja seseorang, secara umum dapat diamati bahwa suatu organisasi/lembaga/instansi dengan karyawan yang mempunyai level kepuasan kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang juga baik, apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka tingkat pergantian karyawan yang keluar dan masuk (turnover) akan cenderung rendah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang bersifat positif pada pekerjaannya sedangkan di lain sisi mereka yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan memperlihatkan sikap negatif (Faramarzpour et al., 2021). Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana individu mencintai atau menikmati pekerjaannya (Eliyana et al., 2019).

Kepuasan kerja tersusun atas tiga komponen yaitu kepuasan kerja intrinsik, ekstrinsik, dan umum. Kepuasan kerja intrinsik mengacu pada nilai individu dalam kreativitas mereka, pengembangan dan stabilitas masa depan, peluang untuk mobilisasi sumber daya yang berasal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ekstrinsik meliputi beragam faktor yang berkorelasi dengan prestasi kerja di tempat kerja, yang mengacu pada gaji, promosi dan manajemen. Kepuasan kerja umum mengacu pada lingkungan kerja dan hubungan antara karyawan (Yang et al., 2018) Kepuasan kerja dianggap sebagai perhatian global, hal ini penting untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang sesuai dalam organisasi perawatan kesehatan, dan tidak adanya kepuasan kerja di antara perawat dapat memengaruhi praktik mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan pasien secara langsung atau tidak langsung. (Salahat & Al-Hamdan, 2022). Kepuasan kerja yang rendah dianggap sebagai faktor penyebab perawat meninggalkan pekerjaan dan profesinya saat ini. Kepuasan kerja penting karena ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan resiko kesalahan medis (Aloisio et al., 2021)

Tingkat kepuasan kerja yang rendah pada perawat di rumah sakit adalah masalah umum di banyak negara. Sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54% (Gedif et al., 2018). Sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58% (Meng et al., 2019). Begitupun kepuasan kerja oleh perawat yang ada di Indonesia masih tergolong kurang. Di salah satu daerah, yaitu Manado, sebanyak 51,7% perawatnya masih merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 48,3% sudah merasa puas (Barahama, 2019). Riset lainnya oleh Musmiler et al tentang kepuasan kerja perawat di padang juga menunjukkan bahwa 51,4% responden merasa tidak puas (Halijah, 2021). Dari data riset terdahulu terkait kepuasan kerja para perawat di Indonesia, menyatakan sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Akibatnya banyak perawat yang bekerja dengan lamban, seringkali absen, lalai dalam menjalankan tugasnya, memiliki prestasi yang rendah, kualitas pelayanannya rendah, dan kedisiplinannya kurang. Pemaparan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang di miliki oleh karyawan menjadi salah satu hal penting agar seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga terjadi suasana tenang dan kondusif di lingkungan kerja (Suweko & Dwiantoro, 2020).

Faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yaitu adanya dukungan tim, pemimpin yang efektif, tanggung jawab yang jelas, hubungan kerja yang baik serta persepsi perawat tentang otonomi di tempat kerja (Alzahrani & Hasan, 2019). Pengukuran kepuasan kerja dapat melalui bentuk pengakuan terhadap prestasi, pemberian jadwal untuk dinas, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, menghargai dan memuji, memberi

tanggungjawab, memberikan ruang agar dapat menyeimbangkan kepentingan kerja dan keluarga, relasi dan interaksi dengan rekan kerja (Drake, 2019). Riset tentang upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat sudah banyak yang meneliti tetapi belum ada *literatur review* dari hasil riset terbaru yang diterapkan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, tujuan dari riset ini guna mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dirumuskan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

METODE

Jenis riset ini memakai metode *literatur review*. Standar inklusi yang dipakai di dalam pemilihan artikel yaitu artikel yang di publikasikan dalam rentang tahun 2018 sampai 2022, berupa *full text* dalam bahasa inggris serta artikel riset yang dipakai harus berhubungan dengan upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit. Sedangkan standar eksklusi yang di pakai yakni artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2018, objek dalam artikel terkait bukanlah seorang perawat, populasinya bukan di rumah sakit serta artikel yang disajikan tidak dalam bentuk *full text*. Pencarian sumber literatur yang di pakai dalam riset ini dengan *electronic data base* berupa *ScienceDirect, PubMed, dan juga Google Scholar* dengan *keyword* pencariannya yakni *effort AND improving AND job satisfaction AND nurse*. Pada tahap awal pencarian di peroleh 1228 artikel dan hanya 43 artikel yang relevan. Kemudian artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan dianalisa sehingga dari proses filterisasi kriteria didapatkan 5 artikel yang relevan.

HASIL

Tabel 1.
Matrik Hasil Review Artikel yang di dapatkan

Peneliti	Judul	Metode	Tujuan	Hasil
Lu et al (2019)	<i>Job satisfaction among hospital nurses: A literature review</i>	<i>Literatur review</i>	Untuk mengidentifikasi pengetahuan yang lebih komprehensif dan luas tentang kepuasan kerja perawat di rumah sakit.	Kepuasan kerja para perawat yang bekerja di rumah sakit berkorelasi erat dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stres kerja, kepuasan pasien, rasio pasien-perawat, modal sosial, praktik berbasis bukti.
Wei et al (2018)	<i>The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review</i>	<i>A systematic review</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan memberikan strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja perawat di rumah sakit	Lingkungan kerja yang lebih sehat mengarah pada perawat yang lebih puas yang akan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik dan kualitas perawatan pasien yang lebih tinggi.
Ouyang et al (2019)	<i>A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses</i>	<i>Correlations and linear regression</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan survei berbasis web untuk menyelidiki korelasi antara kepuasan kerja perawat dirumah sakit dengan kualitas pernikahan dan	Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa usia, pendapatan bulanan, rata-rata jam harian yang dihabiskan bersama keluarga, dan kualitas rumah tangga berhubungan positif dengan kepuasan kerja

Peneliti	Judul	Metode	Tujuan	Hasil
			dukungan keluarga	perawat
Kelly,et al (2022)	<i>Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses,2022</i>	<i>A system atic review</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat pemberdayaan struktural, dan kepuasan kerja perawat	Penelitian ini memberikan kerangka teoritis untuk penelitian lebih lanjut tentang pemberdayaan struktural dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover pada perawat
Chang dan Wang (2022)	<i>Factors Related to Nurse Satisfaction with Supervisor Leadership</i>	<i>Cross Sectional</i>	Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat dengan supervisor	Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi yang baik dari supervisi keperawatan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

PEMBAHASAN

Sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat karena ini memiliki potensi guna meningkatkan penilaian pasien soal kualitas perawatan dan memastikan tenaga perawat yang memadai guna memenuhi kebutuhan perawatan kesehatan. Kepuasan kerja yang di miliki perawat yang bekerja di rumah sakit berhubungan erat dengan dengan lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan pasien, modal sosial, pemberdayaan struktural, komitmen profesional, komitmen organisasi, praktik berbasis bukti, dan rasio pasien-perawat (Lu et al., 2019). Dari hasil menganalisis beberapa artikel sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan, telah diperoleh data terkait upaya yang dapat dilakukan agar kepuasan kerja perawat di rumah sakit dapat meningkat, yaitu sebagai berikut:

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Maksud dari lingkungan kerja perawat yang sehat yaitu tempat kerja yang nyaman, aman, kondusif, dapat memberdayakan, dan memberikan kepuasan pada karyawannya. Mempromosikan pemberdayaan, keterlibatan, dan hubungan antar perawat di tempat kerja merupakan hal yang mendasar untuk mencapai lingkungan kerja yang sehat dan perawatan pasien berkualitas. Lingkungan kerja yang lebih sehat mengarah pada perawat yang lebih puas sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya dan kualitas perawatan pasien yang lebih tinggi (Wei et al., 2018). Pemaparan ini relevan dengan riset oleh Andi Jamalina (2019) yang menyatakan jikalau lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja perawat, ini memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja yang semakin baik akan menghasilkan kepuasan kerja perawat yang semakin tinggi pula (Jamalina et al., 2019).

Memperhatikan kehidupan keluarga perawat yang sudah menikah

Manajer perawat harus memperhatikan kehidupan keluarga perawat terutama jika perawat dan keluarganya mengalami kesulitan. Manajer perawat mungkin mempertimbangkan untuk menjadwalkan perawat yang sudah menikah untuk shift malam, dengan frekuensi yang terbatas tetapi masuk akal. Selain itu,manajer perawat harus memperkuat upaya mereka dalam penyesuaian psikologis terkait dan pelatihan bagi perawat tentang keterampilan komunikasi. Manajer perawat dapat mendiskusikan adaptasi peran dengan staf perawat untuk membantu perawat mengkoordinasikan hubungan antara lingkungan kerja dan keluarga mereka. Perawat kemudian dapat mendistribusikan waktu mereka secara wajar dan menyeimbangkan hidup mereka secara lebih efektif untuk mencegah konflik antara keluarga dan pekerjaan. Upaya ini

dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover* perawat (Ouyang et al., 2019). Pemaparan tersebut sejalan dengan riset Mahdiatunnisa (2020) yang memperlihatkan bahwa adanya keterkaitan secara negatif diantara peran ganda terhadap kepuasan kerja oleh perawat wanita yang sudah berkeluarga di rumah sakit. Dengan demikian, hal ini bisa diartikan jika terjadi konflik pada peran ganda yang kian banyak, akan menjadikan kepuasan kerja yang dimiliki menjadi semakin rendah dan begitupun sebaliknya (Sharah Mahdiatunnisa dan Abdurrohman, 2020).

Komitmen organisasi yang mendukung

Hasil ini menunjukkan bahwa manajer perawat harus mengembangkan dan menerapkan strategi dari sudut pandang psikologis, profesional dan lingkungan, seperti penerapan strategi koping yang lebih efektif, tindakan yang tepat untuk mengurangi intimidasi di tempat kerja, melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, dan membantu perawat untuk mengatasi stres yang disebabkan perubahan kebijakan organisasi, dengan demikian akan terjadi peningkatan kepuasan kerja perawat dan akhirnya meningkatkan kepuasan pasien serta kualitas perawatan (Lu et al., 2019). Pemaparan diatas sejalan dengan riset Dita hikmawati (2020) yang menunjukkan bahwa akan ada kepuasan kerja oleh seorang perawat jika organisasinya memberikan komitmen untuk mendukungnya sehingga perawat akan memberikan kinerja terbaiknya. Dengan adanya peningkatan terhadap komitmen organisasi, maka sistematisa dalam pengelolaan keperawatan akan menjadi lebih baik sehingga terciptanya suasana yang memberikan rasa bebas dalam berpendapat dan menyampaikan inovasinya tanpa adanya ketakutan terhadap laporan negatif, pertikaian, hilangnya pekerjaan, justru akan ada peningkatan dalam interaksi sesama karyawan di rumah sakit. Selanjutnya rumah sakit perlu mengevaluasi secara rutin agar mendapatkan hasil untuk memberikan *feedback* yang dapat meningkatkan level kepuasan kerja pada perawat (Dita Hikmawati, 2020). Pernyataan tersebut juga di perkuat dengan riset Umi kalsum (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja para perawat (Umi Kalsum, 2022).

Pemberdayaan Struktural

Pemberdayaan struktural menurut Kanter berasal dari empat sumber yaitu informasi, dukungan, sumber daya, dan kesempatan. Akses ke informasi berarti bahwa perawat memiliki kesempatan untuk mempelajari keputusan, kebijakan, data, serta tujuan organisasi. Akses pada dukungan yaitu ketika perawat mendapatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Akses kepada sumber daya berhubungan dengan potensi karyawan dalam mendapatkan uang, bahan baku, waktu, dan peralatan guna menyelesaikan pekerjaan dan tujuan organisasi. Akses pada kesempatan menuju pada kondisi pekerjaan yang memberikan lebih banyak pembelajaran, tantangan, pengetahuan, dan keterampilan untuk para karyawan supaya maju dan berkembang. Pemberdayaan struktural dapat menciptakan kepuasan kerja perawat dengan mengoptimalkan penggunaan keahlian profesional dan keterampilan keperawatan (Kelly et al., 2022). Hal ini sejalan dengan riset dari Dian astrini asikin (2019) bahwa pemberdayaan struktural dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat. Pemberdayaan struktural berkaitan langsung dengan kepuasan kerja para perawat. Perubahan pada pemberdayaan struktural dapat memprediksi perubahan pada kepuasan bekerja para perawat. Persepsi perawat mengenai pertukaran kualitas pimpinan-anggota pada tingkat unit akan mempengaruhi persepsi perawat terhadap pemberdayaan struktural yang akhirnya meningkatkan kepuasan bekerja perawat secara individu (Dian Astrini Asikin, 2019). Hal ini juga di perkuat dari riset Tantri arini (2018) bahwa terdapat korelasi yang signifikan pada pemberdayaan struktural dan kepuasan kerja seorang perawat, dengan pemberdayaan struktural yang lebih tinggi menyebabkan kepuasan bekerja para perawat juga meningkat. (Tantri Arini, 2018)

Supervisi Keperawatan

Supervisor berfungsi sebagai saluran komunikasi antara rumah sakit dan perawat, sehingga mereka harus memiliki tujuan dan pedoman kerja yang jelas agar dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya. Supervisor membutuhkan pelatihan yang memadai serta kemampuan untuk menjaga lingkungan kerja yang mendukung yang responsif terhadap pendapat dan umpan balik perawat dan menghargai keterampilan, kemampuan, dan kontribusi perawat pada institusi. Supervisor harus bisa memahami kebutuhan perawat sehingga nantinya bisa meningkatkan kualitas kerja mereka dan menciptakan situasi yang saling menguntungkan. Hal ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja para perawat yang ada di rumah sakit. Supervisor yang tidak memberikan umpan balik positif, tidak memperhatikan saran dan pendapat, tidak menghormati keterampilan dan kemampuan, dan tidak memperlakukan perawat sebagai anggota tim yang setara, dan bahkan merendahkan akan menimbulkan ketidakpuasan perawat (Chang & Wang, 2022).

Pemaparan di atas sejalan dengan penelitian Fatikhah (2019) yang menunjukkan supervisi keperawatan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja (Fatikhah & Zuhri, 2020). Hasil penelitian Gandaria (2018) juga menunjukkan bahwa supervisor keperawatan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja perawat, ditunjukkan dengan pernyataan perawat pelaksana terkait kepala ruang yang jarang membimbing, memberi arahan, mengasuh keperawatan, mendiskusikan masalah, memotivasi, dan mendorong perawat pelaksana untuk mengembangkan kompetensinya. Dari masalah tersebut, kepala ruang masih perlu peningkatan dalam pelaksanaan supervisi pada perawat pelaksana sebagai salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat (Jariah et al., 2022)

SIMPULAN

Hasil analisa *literature review* yang sudah dilakukan di dapatkan kesimpulan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat yang bisa diterapkan di rumah sakit yaitu (1) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat; (2) Memperhatikan kehidupan keluarga perawat yang sudah menikah; (3) komitmen organisasi yang mendukung; (4) Pemberdayaan struktural; dan (5) Supervisi keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Aloisio, L. D., Coughlin, M., & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104073>
- Alzahrani, S., & Hasan, A. A. (2019). Transformational Leadership Style on Nursing Job Satisfaction Amongst Nurses in Hospital Settings: Findings From Systematic Review. *Global Journal of Health Science*, 11(6), 25. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v11n6p25>
- Barahama, F. K. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diruang perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
- Chang, W., & Wang, C.-H. (2022). Factors Related to Nurse Satisfaction with Supervisor Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 3933. <https://doi.org/10.3390/ijerph20053933>
- Dian Astrini Asikin. (2019). The Effect Of Structural Empowerment on Nursing Job Satisfaction With Psychological Empowerment As Mediating Factor at Syekh Yusuf Hospital of Gowa. Universitas Hasanuddin.

- Dita Hikmawati, M. M. D. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarind. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1525–1530. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1086>
- Drake, R. (2019). *Job Satisfaction and Retention of Registered Nurses at a Small Rural Hospital in Southeastern United States*. Hunt School of Nursing.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Faramarzpour, M., Farokhzadian, J., Tirgari, B., Mangolian Shahrabaki, P., Borhani, F., & Rafati, F. (2021). Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Medicine and Public Health*, 18, 100664. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>
- Fatikah, F., & Zuhri, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Ruang Model Reflektif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Tugurejo Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Surya Muda*, 1(1), 21–32. <https://doi.org/10.38102/jsm.v1i1.32>
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Correction to: Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(1), 857. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3972-7>
- Halijah, S. (2021). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo tahun 2021*. Universitas Hasanuddin.
- Jamalina, A., Sidin, A. I., & Mallongi, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsd Massenrempulu Enrekang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 71–77. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i2.8711>
- Jariah, A., Sasualam, & Agustini, T. (2022). Pengaruh Supervisi Keperawatan , Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat. *Window of Nursing Journal*, 03(01), 49–56. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/won/article/view/won3106>
- Kelly, C., Barattucci, M., & Shakil Ahmad, M. (2022). Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 70(April 2021), 103194. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103194>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Meng, R., Li, J., Zhang, Y., Yu, Y., Luo, Y., Liu, X., . . . Yu, C. (2019). Evaluation of Patient and Medical Staff Satisfaction regarding Healthcare Services in Wuhan Public Hospitals. *Int. J. Environ. Res. Public Health*,
- Ouyang, Y.-Q., Zhou, W.-B., Xiong, Z.-F., Wang, R., & Redding, S. R. (2019). A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nursing*

- Research, 13(3), 216–220. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.07.001>
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8(7), e09838. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Sharah Mahdiatunnisa dan Abdurrohimi. (2020). Relationship Between Job Satisfaction And Work-Family Conflict Among Married Female Nurses At Sultan Agung Islamic Hospital. *Jurnal Psikologi Proyeksi*.
- Staempfli, S., & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 49(March 2019), 100814. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Tantri Arini. (2018). Patient Safety Culture Based on Structural Empowerment With Nurse Job Satisfaction. Universitas Airlangga.
- Umi Kalsum. (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). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287–300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
- Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2018). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27(3), 186–191. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.12.001>