



**ARTIKEL RISET**

URL artikel: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/woh3406>

**Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dan Kondisi Kerja Berhubungan Dengan  
Kepuasan Kerja Perawat**

<sup>K</sup>Mita<sup>1</sup>, Muhammad Ali Maulana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [mita@ners.untan.ac.id](mailto:mita@ners.untan.ac.id)

[mita@ners.untan.ac.id](mailto:mita@ners.untan.ac.id)<sup>1</sup>, [ali.maulana@ners.untan.ac.id](mailto:ali.maulana@ners.untan.ac.id)<sup>2</sup>

(085299696808)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan bagian dari pengintegrasian sumber daya manusia, menjadi salah satu respon emosional atas pekerjaan yang telah dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen, kondisi kerja dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah kota Baubau. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Sampel sdalam penelitian ini adalah 153 perawat yang bekerja diruang rawat inap, yang di peroleh dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisa data univariat melalui tabel frekuensi dan analisa bivariat menggunakan uji Spearman. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara fungsi manajemen dan kepuasan kerja ( $p=0,001$ ) dan ada hubungan antara kondisi kerja dan kepuasan kerja ( $p=0,036$ ). Pelaksanaan fungsi manajemen yang baik oleh kepala ruangan dan kondisi kerja yang mendukung perawat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab bagi pelayanan keperawatan, akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi rumah sakit terutama pihak manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kondisi kerja perawat dan pelaksanaan manajemen diruangan sehingga dapat mempertahankan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : Fungsi manajemen; kondisi kerja; kepuasan kerja

**PUBLISHED BY :**

Public Health Faculty

Universitas Muslim Indonesia

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)

Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woh@gmail.com](mailto:jurnal.woh@gmail.com), [jurnalwoh.fkm@umi.ac.id](mailto:jurnalwoh.fkm@umi.ac.id)

**Phone :**

+62 85255997212

**Article history :**

Received 16 Maret 2020

Received in revised form 24 Juni 2020

Accepted 25 Juli 2020

Available online 25 Oktober 2020

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

**ABSTRACT**

*Work satisfaction is part of integrating human resources, Work satisfaction is one's emotional response to their own work conditions. The Aim of the research was to analyze the correlation between Management function, work condition and nurse' work satisfaction in inpatient wards at the hospital of Baubau city. The research was a quantitative research using the correlation design and the cross sectional approach. The research subjects comprised 153 nurses, who were selected using the total sampling technique. The data were obtained using questionnaires with likert scale. They were analyzed using univariate and bivariate by means of descriptive frequency and Spearman test. The result of the research indicate that there is a correlation between Management function and work satisfaction ( $p=0.001$ ), and working condition and work satisfaction ( $p=0.036$ ). Implementation of good management function by the manager and Work condition that supports nurses in carrying out their duties and responsibilities for nursing service will increase nurse job satisfaction, so that result of research can be consideration for hospital in general and Management of hospital need to pay attention nurse working condition and management functions so that can maintain nurse work satisfaction.*

*Keywords: Management function; work condition; work satisfaction*

---

**PENDAHULUAN**

Perawat sebagai sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan keperawatan akan merasakan pekerjaannya dengan cara masing-masing yang bersifat subjektif, seperti senang atau puas akan pekerjaannya. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain faktor intrapersonal atau faktor individu, interpersonal berkaitan dengan faktor pelaksanaan asuhan keperawatan dan ekstrapersonal atau faktor organisasi.<sup>1</sup> Faktor pertama adalah faktor intrapersonal atau faktor individu yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.<sup>(2,3,4)</sup> Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah interpersonal seperti konten pekerjaan, peran pemimpin atau manajer perawat, support atasan.<sup>5</sup> Faktor ketiga yaitu organisasi atau ekstrapersonal seperti gaji, beban kerja dan kesempatan pengembangan karir<sup>1</sup> serta kondisi kerja dan karakteristik unit keperawatan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.<sup>6</sup>

Fungsi manajemen merupakan salah satu faktor interpersonal yang mempengaruhi kepuasan yakni kemampuan atau keterampilan kepala ruangan, kepemimpinan, dukungan, pengorganisasian perawat, dan peningkatan sumber daya keperawatan, serta hubungan kerjasama antara perawat dan dokter seperti hubungan kolaborasi.<sup>7</sup> Faktor ekstrapersonal seperti kondisi kerja yang menyenangkan bagi perawat harus dapat diciptakan oleh rumah sakit. Pada umumnya perawat sudah puas dengan profesinya namun masih ada keluhan di beberapa tempat kerja berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi kerja mereka. Hal ini juga dinyatakan dalam beberapa hasil penelitian yaitu ada korelasi positif kuat yang signifikan antara kondisi praktik keperawatan dan kepuasan kerja perawat.<sup>7,8</sup>

RSUD Kota Baubau dapat dikatakan belum memperhatikan ketiga faktor tersebut dibuktikan dengan rumah sakit belum menyusun perencanaan sumber daya terkait pengembangan karir keperawatan, belum ada kejelasan tanggung jawab dalam pemberian asuhan keperawatan terlihat pada belum jelasnya penggunaan model asuhan keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Belum dilakukan supervisi terstruktur dan terjadwal, dan belum dilakukan evaluasi terhadap asuhan keperawatan maupun standar operasional prosedur tindakan keperawatan yang diberikan oleh perawat

terhadap pasien, melihat kondisi kerja tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja. Belum maksimalnya pelaksanaan fungsi manajemen keperawatan di RSUD Kota Baubau harus diperhatikan mengingat rumah sakit menargetkan akreditasi prima pada tahun 2017. Tentunya segala persiapan telah dilakukan baik fisik maupun non-fisik. Kesiapan non fisik seperti sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas termasuk didalamnya pelaksanaan manajemen.

Data rekam medik 2015 RSUD Kota Baubau, jumlah kunjungan rawat inap dari tahun 2013-2015 mengalami peningkatan namun tidak signifikan yaitu sebanyak 1157 pasien selama 3 tahun. Rumah sakit harus meningkatkan kualitas pelayanan agar dapat terus meningkatkan kepercayaan pasien untuk menggunakan fasilitas kesehatan yang ada.<sup>9</sup> Salah satu aspek yang berhubungan dengan kualitas pelayanan adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna layanan tersebut. Rumah sakit harus memikirkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Rumah sakit harus mengelola sumber daya dan kepegawaian, menciptakan lingkungan kerja atau kondisi kerja yang kondusif. Belum dilakukannya supervisi terstruktur dan terjadwal, dan belum dilakukan evaluasi terhadap asuhan keperawatan maupun standar operasional prosedur tindakan keperawatan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien, melihat kondisi kerja tersebut akan diperkirakan dapat berdampak pada kepuasan kerja perawat.

Dari hasil wawancara kepada 6 kepala ruang rawat inap menyatakan setiap harinya ada saja perawat yang terlambat masuk rumah sakit untuk bekerja shift terutama pada shift siang, hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja perawat. Hasil survey awal RSUD Kota Baubau 16 dari 35 (46%) perawat tidak puas terhadap pekerjaannya. Perawat mengatakan sebelumnya tidak pernah mengisi kuesioner tentang kepuasan kerja. Berdasarkan Fenomena yang terjadi tulisan ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana hubungan fungsi manajemen dan kondisi kerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional menggunakan pendekatan *cross sectional study* yaitu suatu rancangan penelitian yang akan menentukan hubungan variabel independen (fungsi manajemen dan kondisi kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Penelitian dilaksanakan di RSUD Kota Baubau di ruang rawat inap, mulai tanggal 3-17 Juli tahun 2017.

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di ruang perawatan yang bekerja di ruang rawat inap RSUD kota Baubau, baik perawat tetap maupun perawat kontrak yang bersedia menjadi responden, dan pada saat penelitian perawat tersebut berada ditempat, tidak sedang cuti atau melanjutkan pendidikan. Pemilihan sampel menggunakan teknik total sampling dari 8 ruang rawat inap dan didapatkan jumlahnya sebanyak 153 responden. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari 3 kuesioner dengan menggunakan skala likert. Kuesioner pertama berisi data demografi responden.

Kuesioner kedua adalah tentang pelaksanaan fungsi manajemen dan kondisi kerja perawat diadaptasi dari *practice environment scale of the Nursing Work Index* (PES-NWI), dan kuesioner ketiga tentang kepuasan kerja perawat diadaptasi dari *McClosky/ Mueller Satisfaction Scale* (MMSS) dan *measure job Satisfaction* (MJS), dan *job satisfaction survey* ada 20 item pertanyaan yang diadaptasi yang sesuai dengan tujuan penelitian<sup>10,11,12</sup> dan sudah dilakukan uji valid dan uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0.885. Sistematika pengumpulan data, pada saat penelitian di RSUD Kota Baubau diawali dengan penentuan sampel yang mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi. Setelah mendapat keputusan etik dengan nomor rekomendasi 327/H4.8.4.5.31/PP36-KOMETIK/2017, kemudian dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang bersedia ikut serta dalam penelitian. Kemudian peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh perawat kemudian dilakukan pengolahan data. Analisa data menggunakan analisa statistik univariat menggunakan tabel frekuensi dan analisa bivariat dengan *Spearman*.<sup>13</sup>.

## HASIL

Data yang telah diperoleh di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau diolah dan dianalisis, kemudian hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel dan narasi sebagai berikut :

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden di RSUD Kota Baubau

Variabel	(n)	(%)
Jenis kelamin		
Laki – laki	40	24.8
Perempuan	113	75.2
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	114	74.5
Ners	39	25.5
Status kepegawaian		
PNS	61	39.9
Non PNS	92	60.1
Variabel	Mean (SD)	Min - Max (tahun)
Umur	29.8 (5.7)	21 - 53
Lama kerja	6.37 (5.8)	1-32

Tabel 1 merupakan sebaran distribusi frekuensi demografi perawat di RSUD Kota Baubau. Data tersebut menunjukkan bahwa dari 153 perawat yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan (73.8%), dengan tingkat pendidikan terbanyak yaitu D3 keperawatan (74,5%), status kepegawaian terbanyak yaitu perawat non PNS (60.1%) serta rata-rata umur perawat yang menjadi sampel adalah 30 tahun dengan lama kerja rata – rata 6 hingga 7 tahun.

### Pelaksanaan fungsi manajemen, kondisi kerja perawat dan kepuasan kerja perawat

Tabel 2 menunjukkan pelaksanaan fungsi manajemen di RSUD Kota Baubau 52,9 % sudah baik, dan kondisi kerja diruangan tempat perawat bekerja dianggap baik oleh 75,2% perawat. Kepuasan kerja

perawat RSUD Kota Baubau dari tabel menunjukkan jumlah perawat yang puas dan kurang puas hampir sama yaitu perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya sebesar 53.6 % dan yang kurang puas ada 46.4%.

Tabel 2. Fungsi Manajemen Dan Kondisi Kerja Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Baubau

Variabel	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Fungsi manajemen		
Baik	81	52.9
Kurang baik	72	47.1
Kondisi kerja		
Baik	115	75.2
Kurang baik	38	24.8
Kepuasan kerja		
Puas	82	53.6
kurang puas	71	46.4

### Hubungan fungsi manajemen, kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat

Tabel 3. Hubungan Fungsi Manajemen, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Kota Baubau

Variabel	Skor Kepuasan Kerja		
	<i>n</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
Fungsi manajemen	153	0.001	0.57
Kondisi kerja	153	0.036	0.17

Hasil analisis uji korelasi *spearman* menunjukkan fungsi manajemen dan kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi yaitu  $p=0,001$  dan  $p=0,036$  dengan kekuatan hubungan yaitu sedang dan lemah, fungsi manajemen dan kondisi kerja dengan nilai *r* positif yaitu ( $r= 0.57, 0.17$ ). Hal ini berarti bahwa perawat yang merasa pelaksanaan fungsi manajemen dan kondisi kerja baik maka perawat tersebut akan puas dengan pekerjaannya.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik responden dan kepuasan kerja

Karakteristik responden merupakan faktor intrapersonal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Dari hasil penelitian rata-rata umur responden 29 tahun, ini menunjukkan respon terhadap kepuasan yang tinggi dibandingkan perawat usia 25 tahun kebawah,<sup>2</sup> lama kerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja walaupun kekuatan hubungannya lemah. Tingkat pendidikan perawat yang berpartisipasi dalam penelitian ini 75.2% adalah diploma sehingga respon terhadap kepuasan kerja cukup tinggi, sejalan dengan hasil penelitian Chien et al, tahun 2016 yang menyatakan perawat dengan pendidikan sarjana dan master memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan diploma.<sup>4</sup> Karakteristik jenis kelamin juga mempengaruhi respon perawat terhadap kepuasan, dalam penelitian ini

perempuan ada 113 orang hal ini menjadi salah satu faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan tinggi pada perawat di RSUD kota Baubau, karena perawat perempuan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.<sup>3</sup>

### **Fungsi manajemen dan kepuasan kerja perawat RSUD kota Baubau**

Fungsi manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi perawat terhadap manajemen keperawatan dalam merencanakan, mengorganisaikan, pengawasan dan evaluasi bagi tenaga keperawatan. Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Baubau menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen dengan kepuasan kerja dengan kekuatan korelasi sedang dan arah hubungan positif artinya semakin baik persepsi perawat terhadap pelaksanaan fungsi manajemen yang dilakukan oleh manajer maka akan semakin puas perawat terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian; Schwendimann et al menjelaskan bahwa kepuasan kerja tenaga suatu industri kesehatan tidak terlepas dari fungsi kepemimpinan dan manajerial.<sup>14</sup> Selain itu menurut hasil penelitian Havig et al menyatakan bahwa pekerja akan mempersepsikan tentang baiknya manajemen suatu kepemimpinan apabila pemimpin memberikan dukungan kepada staf dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.<sup>15</sup>

Penelitian Kwak, Yae, Xu, & Eun-jung menyatakan bahwa manajemen dan dukungan manajerial memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat merasa fungsi manajemen sudah berjalan meskipun belum semua berjalan seperti itu, hal ini dibuktikan dengan masih ada perawat yang merasa bahwa manajer belum melakukan perencanaan, pengorganisasian terutama fungsi pengarahan dan pengawasan terkait pelaksanaan praktik keperawatan, Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.<sup>16</sup>

Kepuasan kerja perawat diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Pelaksanaan fungsi manajemen tidak dapat dipisahkan dengan peran manajer atau pemimpin itu sendiri. Pemimpin atau atasan yang baik adalah dapat diterima oleh staf keperawatan, karena sikap partisipatif pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kepala ruangan menjadi *front line* manajer yang langsung berinteraksi dengan staf keperawatan, sehingga mampu mempengaruhi dan mengembangkan tingkat pengaruh dalam menjalankan kegiatan operasional maupun manajerial. Maka perlu bagi atasan untuk tetap mempertahankan hubungan yang baik dengan staf agar dapat dicapai kepuasan dalam bekerja. Hal ini seperti dikatakan bahwa perawat manajer atau atasan harus mempertimbangkan kebutuhan akan strategi baru, seperti merancang jadwal kerja baru untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang menerima setidaknya satu atau lebih per bulan atau terjadwal tentang perkembangan profesional jauh lebih tinggi untuk kepuasan kerjanya.<sup>17</sup>

### **Kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat.**

Kondisi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan kelelahan dan beban kerja perawat. Menurut Alshamari et al kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaan mereka sendiri.<sup>18</sup> Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Baubau



menunjukkan ada hubungan signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja dengan kekuatan korelasi sangat lemah dan arah hubungan positif artinya semakin baik kondisi kerja di suatu ruangan maka akan semakin baik kepuasan kerja perawat. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan kelelahan emosional begitupula sebaliknya, kelelahan emosional akan berdampak pada menurunnya energi dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas sehingga akan mempengaruhi tujuan bekerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.<sup>19</sup> Kelelahan emosional dapat berasal dari perasaan yang menganggap beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan stress kerja. Beban kerja dirasakan perawat apabila perawat tersebut merasa melakukan pekerjaan melebihi kemampuan atau kompetensinya.<sup>20</sup>

Hasil penelitian di RSUD Kota Baubau perawat yang merasa beban kerja yang berlebihan ada 39% perawat. Keadaan seperti ini apabila selalu terjadi maka akan menjadi pemicu timbulnya stress kerja, yang akan menyebabkan kelelahan, baik fisik maupun nonfisik yang dapat berdampak pada perasaan tidak senang terhadap pekerjaannya sehingga kepuasan kerja tidak dapat tercapai. Namun ada hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.<sup>21</sup> Artinya meskipun seseorang mengalami stress kerja ditempat bekerja tapi hal ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tidak tercapai.

Alasan lain yang dapat menyebabkan kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja adalah meningkatnya jumlah kunjungan.<sup>20</sup> Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang diperoleh di RSUD kota Baubau, menunjukan bahwa bertambahnya pasien, oleh sebagian perawat dianggap meningkatkan semangat perawat dalam bekerja, yang selanjutnya akan berdampak pada kepuasan kerja perawat. Sehingga, meskipun perawat sering merasa kelelahan karena banyaknya pasien atau tindakan keperawatan untuk pasien namun hal ini juga menjadi motivasi dalam bekerja dan ada faktor lain yang juga mempengaruhi misalnya hubungan rekan kerja atau interaksi sosial antar perawat berjalan dengan baik, sehingga perawat merasa puas dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan salah satu hasil penelitian menyatakan dalam praktik keperawatan seperti meningkatnya jumlah pasien perperawat dan jumlah pasien persif tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.<sup>22</sup> Meskipun kunjungan pasien terus meningkat, tuntutan pelayanan keperawatan terhadap pasien makin beragam namun hal itu tidak menyebabkan kepuasan kerja perawat tidak tercapai.

Perawat RSUD Kota Baubau meskipun banyak banyak memberikan pelayanan pasien hal itu tidak menjadi alasan kelelahan karena ada anggapan hal itu justru lebih meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Selain hubungan rekan kerja yang baik faktor lain adalah karena perawat merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting tentang perawatan pasien. Temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah bahwa staf perawat yang dilibatkan dalam pengembangan pekerjaan mereka dan model pemberian perawatan, Seperti; keterlibatan perawat dalam memberikan saran tentang penyelesaian masalah juga mampu mengurangi stress dan kelelahan.<sup>23,24</sup> Dengan keterlibatan dalam melakukan inovasi terkait perawatan pasien perawat merasa dipercaya dan ada apresiasi dari pemimpin atau kepala ruangan terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawatnya. Sementara penelitian lain oleh

Husnayain, dkk (2019) yang menyimpulkan bahwa perawat lebih menganggap pekerjaannya adalah sebuah pengabdian karena membantu pasien untuk segera sembuh.<sup>25</sup>.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Fungsi manajemen dan kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Baubau. Dengan hasil demikian, diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi rumah sakit secara umum dan manajemen rumah sakit perlu memperhatikan fungsi manajemen kepala ruangan dan kondisi kerja perawat sehingga dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Pemimpin ruang rawat atau kepala ruangan sebaiknya memperhatikan dan memberikan pengakuan atas pencapaian kerja perawat pelaksana, untuk perawat pelaksana memastikan layanan yang diberikan tidak hanya demi kepuasan pelanggan tetapi kepuasan kerja perawat itu sendiri. Karena kedua faktor tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini dapat juga menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait kepuasan kerja perawat dengan melanjutkan atau memodifikasi variabel-variabel yang belum diteliti seperti faktor psikologi dan religiusitas dari perawat karena kepuasan kerja bersifat subjektif.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Squires JE, Hoben M, Linklater S, Carleton HL, Graham N, Estabrooks CA. Job Satisfaction among Care Aides in Residential Long-Term Care: A Systematic Review of Contributing Factors, Both Individual and Organizational. *Nurs Res Pract*. 2015;
2. Lee S-Y, Kim C-W, Kang J-H, Yoon T-H, Kim CS. Influence Of The Nursing Practice Environment On Job Satisfaction And Turnover Intention. *J Prev Med Public Heal* [Internet]. 2014;47(5):258–65. Available from: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender>.
3. Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh L-S, Wanke P, Arslan Ö. Job Satisfaction And Intention To Quit: An Empirical Analysis Of Nurses In Turkey. *PeerJ* [Internet]. 2016;4:e1896. Available from: <https://peerj.com/articles/1896>
4. Chien W, Yick S, Sar HK. An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and. 2016;(852):99–112.
5. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors Contributing To Nurse Job Satisfaction In The Acute Hospital Setting: A Review Of Recent Literature. *J Nurs Manag* [Internet]. 2010;18(7):804–14. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x>
6. Al-hamdan Z, Manojlovich M, Tanima B. Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job. *J Nurs Scholarsh* [Internet]. 2017;49(1):103–10. Available from: <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
7. Wang Y, Dong W, Mauk K, Li P, Wan J, Yang G, et al. Nurses' Practice Environment And Their Job Satisfaction: A Study On Nurses Caring For Older Adults In Shanghai. *PLoS One* [Internet]. 2015;10(9):1–14. Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
8. Lindqvist R, Smeds Alenius L, Runesdotter S, Ensio A, Jylhä V, Kinnunen J, et al. Organization Of Nursing Care In Three Nordic Countries: Relationships Between Nurses' Workload, Level Of Involvement In Direct Patient Care, Job Satisfaction, And Intention To Leave. *BMC Nurs* [Internet]. 2014;13(1):27. Available from: <http://www.biomedcentral.com/1472-6955/13/27>



9. Rafiqah, Arman, Gobel FA, Burhanuddin N. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pasien Di Puskesmas Paccerakkang Kota Makassar. *Wind Heal J Kesehat* [Internet]. 2018;1(3):186–96. Available from: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/woh1306%0APengaruh>
10. Choi SPP, Cheung K, Pang SMC. Attributes Of Nursing Work Environment As Predictors Of Registered Nurses' Job Satisfaction And Intention To Leave. *J Nurs Manag*. 2012;21(3):429–39.
11. Munyewende PO, Rispel LC, Chirwa T. Positive Practice Environments Influence Job Satisfaction Of Primary Health Care Clinic Nursing Managers In Two South African Provinces. *Hum Resour Health*. 2014;12(1):1–14.
12. Tourangeau A, Hall LM, Doran D, Petch T. Measurement Of Nurse Job Satisfaction Using The McClosky / Mueller Satisfaction Scale. *Nurs Res*. 2006;55(2):128–36.
13. Sugiyono. *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta; 2016. 1-12 p.
14. Schwendimann R, Dhaini S, Ausserhofer D, Engberg S, Zúñiga F. Factors Associated With High Job Satisfaction Among Care Workers In Swiss Nursing Homes – A Cross Sectional Survey Study. *BMC Nurs* [Internet]. 2016;1–10. Available from: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-016-0160-8>
15. Havig AK, Skogstad A, Veenstra M, Romøren TI. The Effects Of Leadership And Ward Factors On Job Satisfaction In Nursing Homes: A Multilevel Approach. *J Clin Nurs* [Internet]. 2011;20(23–24):3532–42. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03697.x>
16. Kwak C, Yae B, Xu Y, Eun-jung C. International Journal of Nursing Studies Relationship Of Job Satisfaction With Perceived Organizational Support And Quality Of Care Among South Korean Nurses : A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2010;47:1292–8. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
17. Atefi N, Abdullah KL, Wong LP. Job Satisfaction Of Malaysian Registered Nurses : A Qualitative Study. *Nurs Crit Care* [Internet]. 2014; Available from: <https://doi.org/10.1111/nicc.12100>
18. Al Shamari BK, Paulose J, Ou C, Ngwakongnwi E. Multifactor Examination Of Nursing Job Satisfaction : A Cross Sectional Survey In A Tertiary Hospital , Qatar. *Int J Nurs*. 2015;4(1):11–22.
19. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Work Related Stress , Burnout , Job Satisfaction And General Health Of Nurses : A Follow-Up Study. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2016; Available from: <https://doi.org/10.1111/ijn.12455>
20. Hariyanti, Aini F, Purwaningsih P. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *J Manaj Keperawatan* [Internet]. 2013;1(1):48–56. Available from: [jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949](http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949)
21. Putra BR. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. *J Manaj* [Internet]. 2012;1(1). Available from: <https://digilib.uns.ac.id>
22. Al-Dossary R, Vail CJ, Macfarlane F. Job Satisfaction Of Nurses In A Saudi Arabian University Teaching Hospital : A Cross-Sectional Study. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2012;59(3):424–30. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.00978.x>
23. Kaunonen M, Salin S, Aalto P. Database Nurse Staffing Indicators: Explaining Risks Of Staff Job Dissatisfaction In Outpatient Care. *J Nurs Manag* [Internet]. 2015;23:546–56. Available from: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12169>

24. Choi S long, Goh CF, Adam MBH, Tan OK. Transformational Leadership, Empowerment, And Job Satisfaction: The Mediating Role Of Employee Empowerment. Hum Resour Health [Internet]. 2016;14(1):73. Available from: <http://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-016-0171-2>.
25. Husnayain I, Andayanie E, Septiyanti S. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. Window of Health : Jurnal Kesehatan [Internet]. 25Oct.2019 [cited 18Aug.2020];:382-8. Available from: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/214>.