

ORIGINAL ARTICLES

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: STUDI TINJAUAN SISTEMATIS

1. Rahma Dwi Syukrini, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang, Email : rahmadwisyukrini@gmail.com
Korespondensi : rahmadwisyukrini@gmail.com

ABSTRAK

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang berhadapan langsung dengan pasien, dituntut untuk mampu menampilkan performa kerja yang berkualitas. Kondisi ini secara tidak langsung merupakan target yang harus dicapai oleh setiap fasilitas pelayanan kesehatan mengingat performa mutu dan kualitas dan fasilitas pelayanan kesehatan, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan perawat ketika menghadapi dan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Mengingat pentingnya dari fungsi perawat di setiap tingkatan fasilitas kesehatan, pihak manajemen pengelola fasilitas kesehatan juga sewajarnya untuk memperhatikan perawat itu sendiri dan salah satunya adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat perlu mendapatkan perhatian dari manajemen keperawatan di setiap tingkatan fasilitas pelayanan kesehatan karena hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas asuhan dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Desain penelitian yang digunakan adalah artikel review. Studi tinjauan sistematis ini mengikuti pedoman PRISMA dengan pencarian literatur antara 17 September hingga 18 Desember 2021 dengan menggunakan database berupa Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, Proquest, dan Wiley Online yang menggunakan strategi pencarian berupa kata kunci yang dikombinasikan dari tahun 2016 – sekarang, sehingga menghasilkan 10 artikel yang diringkas terdiri dari judul, pengarang, tujuan penelitian, dan hasil penelitian. Hasil penelitian yang menyebutkan variasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit berupa lingkungan pekerjaan, tingkat asuhan keperawatan yang diberikan, durasi, pengorganisasian dan pengendalian shift, faktor organisasi, dan personal / internal perawat. Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu variabel penting untuk dipertimbangkan dalam organisasi keperawatan dalam mengoptimalkan kualitas asuhan dan pelayanan keperawatan. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

Kata Kunci : Faktor, Kepuasan Kerja, Perawat, Rumah Sakit

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan perawat dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap perawat terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja perawat perlu mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen rumah sakit karena perawat memegang peran pelayanan paling penting di rumah sakit (Putri et al., 2018). Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu permasalahan penting di pelayanan kesehatan secara global dan nasional. Seperti yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan pada perawat di Yordania, menyatakan bahwa tingkat kepuasan perawat berada di ambang batas (AbuAlRub et al., 2016). Kepuasan perawat di instalasi perawatan intensif di sebagian besar wilayah China juga masih dalam kategori sedang 3,41 (2,34 mean 3,66 tingkat kepuasan sedang) (Tarcan et al., 2017), sedangkan dari beberapa penelitian di Indonesia, kepuasan kerja perawat di Surabaya masih pada level rendah yaitu 67,9% (Cholilah & Paskarini, 2013), sedangkan kepuasan kerja perawat di Blitar sebagian besar juga berada pada level sedang yaitu sebanyak 68,9% (Ahsan & Pradyanti, 2015).

Kepuasan kerja perawat penting bagi penyedia pelayanan kesehatan dan pasien. Selain itu, ketika seorang perawat tidak lagi bekerja dan kehilangan profesinya, dampak dan implikasinya terhadap sumber daya manusia sangat besar. Hilangnya perawat berpengalaman dari lingkungan rawat inap dapat menyebabkan kekurangan staf yang membutuhkan peningkatan pemanfaatan lembur, peningkatan biaya rekrutmen dan orientasi, dan peningkatan hasil akhir yang merugikan pasien; semua berkontribusi pada tingkat ketidakpuasan keperawatan yang lebih tinggi (Ball et al., 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Coudounaris et al., (2020) bahwa dari hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan.

Kurangnya sumber daya manusia keperawatan di rumah sakit, dapat menurunkan kualitas asuhan dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien serta tingginya *turnover*. Rendahnya tingkat kepuasan perawat dikaitkan dengan rendahnya kualitas asuhan keperawatan dan meningkatnya niat untuk mengundurkan diri (Burtson & Stichler, 2010; Sawatzky & Enns, 2012). Nursalam (2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya: hubungan manajer dan staf, lingkungan tempat kerja, penghargaan, klarifikasi kebijaksanaan, kesempatan dalam pekerjaan, pengambilan keputusan serta gaya kepemimpinan. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan menyebabkan penurunan kepuasan kerja, dan menjadi salah satu alasan perawat meninggalkan organisasi mereka. Kurangnya tenaga perawat dan tingginya keinginan perawat untuk keluar dari organisasi tidak hanya menjadi masalah di negara maju. Tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan faktor kunci yang terkait dengan pergantian perawat yang tinggi di unit perawatan kritis (Bai et al., 2015; McDonald et al., 2012).

Dengan adanya konsistensi kepuasan kerja perawat, konsep ini tampaknya menjadi variabel penting untuk dipertimbangkan di antara organisasi keperawatan. Kepuasan perawat dikaitkan dengan hasil positif pasien dan persepsi kualitas perawatan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Mailam pada tahun 2005 (Anieche & Makata, 2019) menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan pelayanan kesehatan termasuk perawat dan berdampak buruk pada kepuasan pasien. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja perawat perlu menjadi salah satu perhatian manajer keperawatan dalam mengoptimalkan kualitas asuhan dan pelayanan keperawatan

2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit

3. METODE PENELITIAN

Studi tinjauan sistematis ini mengikuti pedoman PRISMA. Pencarian literatur dilakukan antara 17 September 2021 hingga 18 Desember 2021 untuk mengidentifikasi artikel karya asli yang telah terpublikasi dan ditulis dalam bahasa Inggris. Database yang digunakan yaitu Google Scholar (2016-sekarang), PubMed (2016-sekarang), ScienceDirect (2016-sekarang), Proquest (2016-sekarang), dan Wiley Online (2016-sekarang). Strategi pencarian yang digunakan dengan kata kunci sebagai berikut : (“Job Satisfaction”) AND (“Nurse”) AND (“Hospital”). Kata kunci dikombinasikan dalam pencarian database. Artikel yang digunakan juga dilakukan penilaian referensi untuk memperoleh artikel tambahan yang relevan yang mungkin terlewatkan pada pencarian awal. Dari semua pencarian database, sebanyak 10 artikel berhasil ditarik. Judul dan abstrak dari artikel yang ditarik, ditinjau untuk menunjukkan relevansinya terhadap topik yang diangkat. Pemilihan artikel berdasarkan artikel lengkap dalam bahasa Inggris kemudian diseleksi lagi untuk menghindari adanya duplikasi. Dibuat tabel dengan format yang memuat judul artikel, pengarang, tujuan penelitian, dan hasil penelitian. Analisis studi artikel menggunakan teknik Delphi, yang dilakukan dengan cara menganalisis berdasarkan topik utama dari tinjauan yang diidentifikasi dan ditambahkan ke dalam tinjauan sehingga dapat didiskusikan lebih lanjut. Prosedur ini digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan topik yang diangkat

4. HASIL PENELITIAN

Jurnal yang digunakan sebagian besar menggunakan jurnal manajemen keperawatan dengan metode penelitian kuantitatif. Selanjutnya dari data yang ada dilakukan review sehingga ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit

Tabel 1. Rangkuman Telaah Literatur

Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
The effects of enhanced primary healthcare interventions on primary care providers' job satisfaction	Wong, Wen Jun., Norzi, Aisyah Mohd., Chan, Chee Lee., Jaafar, Faeiz Syezri Adzmin., dan Sivasampu, Sheamini	Mengetahui efek dari intervensi perawatan kesehatan primer yang ditingkatkan pada kepuasan kerja penyedia perawatan primer	Intervensi perawatan kesehatan primer menciptakan dampak positif dan negatif pada kepuasan kerja penyedia pelayanan kesehatan yang bervariasi menurut peran profesional mereka dan tugas tambahan yang harus dilakukan. Setelah implementasi, penyedia pelayanan primer yang menyediakan layanan khusus seperti apoteker dan ahli gizi melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi sementara perawat sebaliknya melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan “kurang dihargai”. Studi menyoroiti pentingnya

Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			mengevaluasi dampak memperkenalkan perubahan pemberian pelayanan kesehatan pada kepuasan kerja penyedia pelayanan kesehatan.
Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: A correlational study	Anu Nurmeksela, Santtu Mikkonen, Juha Kinnunen, dan Tarja Kvist	Mendeskripsikan hubungan antara aktivitas kerja manajer perawat, kepuasan kerja perawat, kepuasan pasien, dan kesalahan pengobatan di tingkat unit rumah sakit.	Penelitian ini mengidentifikasi beberapa hubungan antara aktivitas kerja manajer perawat, kepuasan kerja perawat, kepuasan pasien, dan kesalahan pengobatan. Selain itu, faktor organisasi - seperti jumlah perawat per manajer perawat dan rumah sakit - juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan kesalahan pengobatan. Temuan menunjukkan bahwa manajer perawat harus fokus pada peningkatan praktik keperawatan dengan mengelola dan mengatur pekerjaan perawat dengan cara yang membuat karyawan mereka merasa didukung, termotivasi, dan aman.
Association between nursing work environment and compassion satisfaction among clinical nurses	Jihyun Baek, Hyeonmi Cho, Kihye Han, dan Haeyoung Lee	Menyelidiki hubungan antara lingkungan kerja keperawatan dan kepuasan kasih sayang di antara perawat klinis	Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja perawat yang dirasakan buruk dapat berhubungan negatif dengan kepuasan kasih sayang. Menurut hasil yang disajikan dalam penelitian ini, "staf dan sumber daya" dan "hubungan perawat-dokter kolejial," yang merupakan subdomain lingkungan kerja keperawatan, merupakan prediktor signifikan kepuasan kasih sayang.
The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care	Ilona Plevova, Renata Zelenikova, Darja Jarosova dan Eva Janikova	Mengeksplorasi frekuensi missed nursing care (MNC) diantara perawat rumah sakit Ceko, dan untuk menemukan hubungan antara kepuasan kerja perawat dan	Perawat yang disurvei paling puas menjadi perawat dan paling tidak puas dengan tingkat kerja tim di unit mereka. Korelasi terkuat ditemukan antara kepuasan dengan posisi saat ini dan kepuasan menjadi perawat; ada korelasi negatif antara kepuasan dengan posisi saat ini dan tingkat keseluruhan MNC. Ada tren yang signifikan antara peningkatan

Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
		MNC.	kepuasan dengan posisi saat ini dan MNC. Kepuasan kerja perawat dikaitkan dengan tingkat asuhan keperawatan yang diberikan; lebih banyak perawatan yang terlewatkan berarti lebih banyak ketidakpuasan di antara perawat.
Cross-sectional examination of the association between shift length and hospital nurses job satisfaction and nurse reported quality measures	Jane Ball, Tina Day, Trevor Murrells, Chiara Dall’Ora, Anne Marie Rafferty, Peter Griffiths, dan Jill Maben	Mengeksplorasi hubungan antara panjang shift dalam 12 jam shift, kepuasan kerja, fleksibilitas penjadwalan, kualitas perawatan, keselamatan pasien, dan perawatan yang tidak dilakukan.	Kualitas perawatan yang dilaporkan sendiri lebih tinggi diantara perawat yang bekerja kurang dari 8 jam dibandingkan dengan mereka yang bekerja lebih lama. Kemungkinan perawatan berkualitas buruk adalah 1,64 kali lebih tinggi untuk perawat yang bekerja lebih dari 12 jam. Tingkat perawatan yang tidak dilakukan adalah 1,13 kali lebih tinggi untuk perawat yang bekerja lebih dari 12 jam. Ketidakpuasan kerja semakin tinggi pada perawat yang memiliki durasi shift yang lebih lama. Temuan kami menambah bukti internasional yang berkembang yang melaporkan bahwa lebih dari shift yang lebih dari 12 jam terkait dengan kualitas perawatan yang buruk dan perawatan yang tidak dilakukan.
Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa	Natasha Khamisa, Karl Peltzer, Dragan Ilic, Brian Oldenburg	Menentukan apakah stres pribadi merupakan prediktor yang lebih signifikan terhadap kelelahan, kepuasan kerja, dan kesehatan umum daripada stres kerja	Dihipotesiskan bahwa stres pribadi memprediksi burnout, kepuasan kerja dan kesehatan umum perawat lebih baik daripada stres kerja. Temuan menunjukkan bahwa stres pribadi adalah prediktor yang lebih baik dari kelelahan dan kesehatan umum tetapi tidak dengan kepuasan kerja.
Workplace aggression, psychological distress, and job	Yousef Jaradat, Morten Birkeland Nielsen,	Untuk menentukan prevalensi agresi di tempat kerja di antara perawat	Temuan utama dalam studi cross-sectional ini adalah bahwa 27,1% responden melaporkan paparan agresi di tempat kerja dalam bentuk apa pun, dan bahwa

Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study	Petter Kristensen, Khaldoun Nijem, Espen Bjertness, Hein Stigum, Rita Bast-Pettersen	dan untuk menguji hubungan cross-sectional antara paparan agresi di tempat kerja dan terjadinya tekanan psikologis dan kepuasan kerja.	perawat yang lebih muda melaporkan paparan tertinggi terhadap semua jenis agresi di tempat kerja. Pria melaporkan lebih sering terkena intimidasi daripada wanita. Tekanan psikologis dan ketidakpuasan kerja lebih umum di antara perawat yang terpapar agresi di tempat kerja. Perawat yang terpapar agresi verbal melaporkan tekanan psikologis yang lebih signifikan, tetapi perbedaannya kecil, sedangkan ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan paparan bullying dengan ukuran efek sedang.
Factors Associated with Nurses' Job Satisfaction in Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context	Laura D. Aloisio, Wendy A. Gifford, Katherine S. McGilton, Michelle Lalonde, Carole A. Estabrooks, Janet E. Squires	Untuk memeriksa faktor konteks demografis, individu, dan organisasi yang terkait dengan kepuasan kerja perawat dalam pengaturan perawatan jangka panjang perumahan (LTC). Kepuasan kerja memiliki implikasi untuk pergantian staf, kesehatan staf, dan kualitas perawatan	Ditemukan bahwa faktor tingkat individu, termasuk kelelahan, pemberdayaan psikologis (makna), dan keterlibatan kerja (kekuatan dan dedikasi), dan faktor konteks organisasi, seperti dukungan yang memadai dan akses ke sumber daya (misalnya, ruang), dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat dalam pengaturan LTC. Temuan kami mendukung upaya untuk meningkatkan budaya dan ruang kosong organisasi sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.
The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction,	Misako Shimamura, Mayumi Fukutake, Mineko Namba, Tetsuya Ogino	Bertujuan untuk membuat strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja perawat	Interaksi antara faktor keadilan organisasi, OCB, kepuasan kerja, dan kemudahan kerja dipelajari antara perawat Jepang menggunakan SEM. Model terakhir menunjukkan kecocokan yang adil terhadap data, dan keadilan interaksional menunjukkan korelasi paling signifikan terhadap kepuasan

Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
and ease of work among Japanese nurses			kerja. Kepuasan kerja dan kemudahan bekerja juga menunjukkan korelasi positif yang signifikan ($R^2 = 0,484$). Untuk meningkatkan kepuasan kerja/kemudahan kerja di antara perawat Jepang, peningkatan keadilan interaksional mungkin merupakan strategi terbaik.
The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research	Ichsan Rizany, Rr. Tutik Sri Hariyati, Efy Afifah, Rusdiyansyah	Untuk mengetahui pengaruh manajemen penjadwalan perawat terhadap kepuasan kerja di RSPAD.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan manajemen penjadwalan perawat dengan seluruh fungsi manajemen terhadap tingkat kepuasan kerja perawat ($p = .0001-.014$). Pengorganisasian dan pengendalian jadwal perawat merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat.

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil review artikel penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Adapun faktor tersebut diantaranya adalah :

a. Lingkungan Pekerjaan

Kepuasan kerja perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh salah satunya lingkungan pekerjaan. Seperti dalam penelitian Wong et al. (2020) bahwa perubahan lingkungan pekerjaan seperti perawatan kesehatan primer menciptakan dampak positif dan negatif pada kepuasan kerja penyedia pelayanan kesehatan yang bervariasi menurut peran profesional mereka dan tugas tambahan yang harus dilakukan. Setelah implementasi, penyedia pelayanan primer yang menyediakan layanan khusus seperti apoteker dan ahli gizi melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi sementara perawat sebaliknya melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan “kurang dihargai”. Sedangkan pada lingkungan kerja yang buruk dapat berhubungan negatif dengan kepuasan kerja perawat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baek et al. (2020), rendahnya kepuasan perawat berhubungan dengan lingkungan kerja yang buruk seperti staf dan sumber daya yang tidak memadai, dan hubungan kolaborasi antara perawat dan dokter yang merupakan prediktor signifikan kepuasan perawat. Lingkungan kerja yang buruk juga dapat berupa paparan agresi atau *bullying* di tempat kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jaradat et al. (2016), bahwa adanya paparan agresi di tempat kerja dalam bentuk apapun dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja perawat dengan ukuran efek yang sedang.

b. Tingkat Asuhan Keperawatan yang Diberikan

Tingkat asuhan keperawatan yang diberikan seperti terlewatnya asuhan keperawatan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Plevová et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan perawat

dipengaruhi oleh kerja tim di unit mereka. Adanya korelasi negatif antara kepuasan kerja perawat dengan tingkat keseluruhan terlewatnya asuhan keperawatan yang diberikan. Lebih banyak asuhan keperawatan yang terlewatkan berarti lebih banyak ketidakpuasan di antara perawat.

c. Durasi, Pengorganisasian dan Pengendalian Shift

Durasi, perorganisasian, dan pengendalian *shift* juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ball et al. (2017), didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat semakin rendah pada perawat yang memiliki durasi *shift* yang lebih lama terutama pada *shift* yang lebih dari 12 jam, hal ini berkaitan dengan kualitas perawatan yang buruk dan perawatan yang tidak dilakukan. Selain itu, pengorganisasian dan pengendalian *shift* yang diterapkan oleh manajer keperawatan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Rizany et al. (2019) menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara penerapan manajemen penjadwalan perawat dengan seluruh fungsi manajemen terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Pengorganisasian dan pengendalian jadwal atau shift merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat.

d. Faktor Organisasi

Kepuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti aktivitas manajer keperawatan, jumlah perawat, dukungan yang memadai, akses ke organisasi, keadilan organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kemudahan kerja. Beberapa hubungan antara aktivitas kerja manajer perawat juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Manajer perawat harus fokus pada pengelolaan dan pengaturan pekerjaan dan jumlah perawat dengan cara membuat staf merasa didukung, termotivasi, dan aman (Nurmeksela et al., 2020). Selain itu, dalam penelitian Aloisio et al. (2019) didapatkan bahwa faktor organisasi seperti dukungan yang memadai, dan akses ke organisasi dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat. Hubungan antara faktor keadilan organisasi, OCB, kemudahan kerja antara perawat menunjukkan korelasi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat terutama pada keadilan dalam organisasi yang menunjukkan korelasi paling signifikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, salah satu strategi terbaik yaitu meningkatkan faktor keadilan dalam organisasi (Shimamura et al., 2021).

e. Personal / Internal Perawat

Perasaan personal/internal perawat seperti stres diri atau personal dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat. Dihipotesiskan dalam penelitian Khamisa et al. (2017), kepuasan kerja perawat dapat diprediksi oleh stres diri atau personal. Perawat yang memiliki stres diri akan menurunkan kepuasan kerja perawat selama di rumah sakit. Faktor individu seperti kelelahan, pemberdayaan psikologis, dan keterlibatan kerja (kekuatan dan dedikasi) juga dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat (Aloisio et al., 2019).

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi keperawatan. Dari hasil tinjauan literatur dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit yaitu lingkungan pekerjaan, tingkat asuhan keperawatan yang diberikan, durasi, pengorganisasian, dan pengendalian shift, faktor organisasi, dan personal/internal perawat. Hasil tersebut menunjukkan konsep kepuasan kerja perawat tampaknya menjadi variabel penting yang patut dipertimbangkan di antara organisasi keperawatan karena kepuasan kerja perawat memiliki manfaat yang konsisten.

Ketika perawat puas dengan pekerjaannya, perawat akan memberikan yang terbaik untuk organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan kualitas asuhan dan

pelayanan keperawatan. Maka dari itu, manajer keperawatan perlu menerapkan intervensi efektif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan stabilitas organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan kebutuhan batin seperti pelatihan kecerdasan spiritual, menumbuhkan rasa memiliki perawat di tempat kerja, dan program pengembangan identitas profesional (Niskala et al., 2020).

6. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang menyebutkan variasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Faktor-faktor tersebut berupa lingkungan pekerjaan, tingkat asuhan keperawatan yang diberikan, durasi, pengorganisasian dan pengendalian shift, faktor organisasi, dan personal/internal perawat. Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu variabel penting untuk dipertimbangkan dalam organisasi keperawatan dalam mengoptimalkan kualitas asuhan dan pelayanan keperawatan. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat

7. SARAN

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen di tiap tingkatan fasilitas pelayanan kesehatan. Hal ini berhubungan dengan kualitas pelayanan keperawatan yang dapat ditampilkan oleh perawat. Ketika perawat merasakan puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, maka dimungkinkan perawat akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih semangat guna mencapai target yang diharapkan oleh pihak manajemen fasilitas pelayanan kesehatan

8. DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, *31*, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Ahsan, A., & Pradyanti, A. Y. C. (2015). Job Stress and Job Satisfaction Among Nurses in Mardi Waluyo Hospital Blitar. *Jurnal Ners*, *10*(2), 318–323.
- Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2019). Factors Associated With Nurses' Job Satisfaction In Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context. *Journal of the American Medical Directors Association*, *20*(12), 1611-1616.e4. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.06.020>
- Anieche, J. E., & Makata, N. E. (2019). Effect of nursing audit feedback on nurses' job satisfaction: perspective of nurses in selected tertiary hospitals in the southeast nigeria. *International Journal of Scientific & Engineering Research Volume 10, Issue 6, June-2019*, *10*(6), 795–806.
- Baek, J., Cho, H., Han, K., & Lee, H. (2020). Association between nursing work environment and compassion satisfaction among clinical nurses. *Journal of Nursing Management*, *28*(2), 368–376. <https://doi.org/10.1111/jonm.12937>
- Bai, J., Zhang, Q., Wang, Y., Yu, L. P., Pei, X. B., Cheng, L., & Hsu, L. (2015). Work environment for Chinese nurses in different types of ICUs: A multisite cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, *23*(4), 498–509. <https://doi.org/10.1111/jonm.12163>
- Ball, J., Day, T., Murrells, T., Dall'Ora, C., Rafferty, A. M., Griffiths, P., & Maben, J. (2017). Cross-sectional examination of the association between shift length and

- hospital nurses job satisfaction and nurse reported quality measures. *BMC Nursing*, 16(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0221-7>
- Burtson, P. L., & Stichler, J. F. (2010). Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors. *Journal of Advanced Nursing*, 66(8), 1819–1831.
- Cholilah, N., & Paskarini, I. (2013). Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 2(2), 162–166.
- Coudounaris, D. N., Akuffo, I. N., & Nkulenu, A. O. (2020). Human resource management for Ghanaian nurses: Job satisfaction versus turnover intentions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su12177117>
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Nijem, K., Bjertness, E., Stigum, H., & Bast-Pettersen, R. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 32, 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.07.014>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- McDonald, G., Jackson, D., Wilkes, L., & Vickers, M. H. (2012). A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives. *Nurse Education Today*, 32(4), 378–384. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.04.012>
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A. M., Kyngas, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advance Nursing* (Vol. 76, Issue 7, pp. 1498-1508). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Nurmeksela, A., Mikkonen, S., & Kinnunen, J. (2020). Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: A correlational study. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-32156/v2>
- Nursalam, P. D. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (PP Lestari (ed.))*. Salemba Merdeka.
- Plevová, I., Zeleníková, R., Jarošová, D., & Janíková, E. (2021). The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care. *Medycyna Pracy*, 72(3), 231–237. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01035>
- Putri, N. P., Sariatmi, A., & Fatmasari, E. Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 62–71.
- Rizany, I., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., & Rusdiyansyah. (2019). The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019856189>
- Sawatzky, J. V., & Enns, C. L. (2012). Exploring the key predictors of retention in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 696–707.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61(April), 151479. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151479>
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job

satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research*, 34, 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>

Wong, W. J., Mohd Norzi, A., Ang, S. H., Chan, C. L., Jaafar, F. S. A., & Sivasampu, S. (2020). The effects of enhanced primary healthcare interventions on primary care providers' job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05183-9>